



2024

UBRIGHT OPTRONICS CORPORATION
SUSTAINABILITY REPORT

關於本報告書 3

董事長的話	4
永續治理與推動架構	5
利害關係人鑑別與溝通管道	5
重大主題鑑別與管理	6

1 穩健經營 9

1.1 公司簡介	10
1.2 董事會	13
1.3 誠信經營	16
1.4 風險管理	17
1.5 資訊安全管理	19

2 永續價值鏈 22

2.1 創新研發	23
2.2 品質管理	25
2.3 客戶滿意度	26
2.4 供應鏈管理	27

3 永續環境 29

3.1 能資源管理	30
3.2 氣候變遷因應	33

4 幸福職場 34

4.1 人力資本	35
4.2 薪酬與福利	37
4.3 人才培育	41
4.3 安全健康與福祉	42

附錄 45

GRI準則索引	45
永續揭露指標	48
TCFD氣候相關議題管理	49

關於本報告書

本報告書為友輝光電股份有限公司(以下簡稱「友輝光電」或「本公司」)首度發布之永續報告書，旨在系統性揭露公司於環境保護、社會責任及公司治理(ESG)三大領域的核心管理措施與年度績效表現。報告內容聚焦2024年度永續行動成果，並結合策略規劃與風險應對，展現本公司朝向永續經營所累積的努力與進展。

友輝光電深知企業價值不僅來自營運績效，更源於與利害關係人之間的信任與互動。為回應各界關注並強化資訊揭露透明度，我們透過本報告書主動呈現永續議題之管理政策、具體作法與成果進展，作為深化對話與精進管理的重要依據，亦是邁向責任企業目標的里程碑。

編輯原則與依循

本報告書之撰寫係依循全球永續性報導準則(Global Reporting Initiative, GRI) 2021年版通用準則(GRI Universal Standards 2021)進行編製，並參考臺灣證券交易所「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」、聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)、氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)相關指引，並於本報告書附錄提供GRI準則內容索引供利害關係人參照。

報告範疇與邊界

本報告書揭露之資料，涵蓋2024年1月1日至2024年12月31日，內含各利害關係人回饋之關切議題以及公司治理、環境永續與社會承諾等各項成效，本報告書以友輝光電為報告主體，部分內容若跨越不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。本報告之財務相關資訊係以新臺幣為貨幣單位，相關統計數字以國際通用方式為計算基礎，採四捨五入方式呈現。友輝光電於2024年間未有顯著之規模、結構、所有權及供應鏈之重大變化。本報告書為首年編撰，無資訊重編處。

報告書資訊品質

本報告書由ESG推動小組負責統籌規劃與編製，內容資料與數據係由各業務主管單位提供，並由各單位進行初步審核與確認。總經理室則負責執行整體內容之內部稽核作業，確保資訊的正確性與可信度。永續報告書初稿由總經理室初審、總經理核定後，提報至董事會審閱，由董事會決議確認後對外發行。

報告時間

每年發行ESG永續報告書，完整報告書之電子檔可於友輝光電官網下載。

本次發布日期：2025年8月。

下次發布日期：2026年8月。

聯絡方式

若對於本報告書有任何建議或相關訊息諮詢，歡迎聯絡我們。

友輝光電股份有限公司

桃園市大溪區新光東路80號、80-1號

苗栗縣竹南鎮科研路58號

公司官網：www.ubright.com.tw

ESG專區：<http://www.ubright.com.tw/sustainability-3/>

聯繫人：發言人楊堯如

聯繫人mail：yyr@ubright.com.tw

分機：03-307-4830 #6262

董事長的話

友輝光電設立於民國92年12月底，為新光合成纖維(股)公司轉投資之子公司，主要產品為顯示器應用的薄膜材料。我們立志成為全球領先的光學薄膜解決方案的提供商，於技術創新和持續發展，為客戶提供高品質、高效能的產品，並在全球市場中保持競爭優勢。同時，公司致力於社會責任和環境保護，力求在業務發展與環境和諧共生中實現長遠發展。

我們擁有來自國內外精實的經營團隊，積極拓展我們的版圖及持續優化自主開發的核心技術，訂定自己的基礎。我們不是單純的對薄膜加工，而是增加基材薄膜的功能。我們融合材料科學知識與薄膜加工的工藝，創造新的材料呼應客戶的需求。

公司秉持著「創新、品質、可持續」的經營理念，專注於技術研發和產品創新，以優質的產品和服務滿足市場需求。同時，公司將社會責任和環境保護納入經營核心，致力於減少環境足跡，提升社會價值，為員工、客戶和社區創造共贏。

在策略布局上，友輝光電專注於以下幾個方面：

一、技術創新與研發：

加大研發投入，持續改進現有產品並開發新技術，確保公司在光學薄膜領域的技術領先地位。

二、市場擴展：

拓展國際市場，深化與全球客戶的合作，提升品牌影響力和市場佔有率。

三、永續發展：

在生產過程中採用環保材料和工藝，減少碳排放，推行綠色生產，積極響應全球環保倡議。

四、公司治理：

強化內部管理，提升治理水平，確保公司運營的透明度和合規性，建立健全的風險管理體系。

過去一年，友輝光電在公司治理、社會責任和環境保護方面投入了大量資源

一、公司治理：

引入外部顧問，優化內部控制和合規管理流程，提高公司資訊透明度，定期發布永續報告書。

二、社會責任：

推動員工多樣性和包容性政策，增加女性和多元族群在公司任職的比例。

三、環境保護：

升級生產設備，引入節能減排技術，減少工廠碳排放量，並增加環保材料的使用比例，實現產品生命周期管理，減少環境污染。

展望未來，友輝光電將繼續秉持永續發展理念，致力於在技術創新和市場拓展的同時，深入推進公司治理和社會責任工作。

永續治理與推動架構

為系統化推動企業永續發展工作，本公司由總經理室擔任永續發展推動單位，負責統籌永續政策之規劃、執行與跨部門協調，並整合各業管單位依職責分工落實ESG相關事務，確保永續行動與營運策略一致。相關執行情形亦定期於公司網站公開揭露，以提升資訊透明度。

自2024年起，公司進一步指派治理主管與各部門高階主管組成永續推動小組，正式啟動ESG報告書之編製作業，透過跨部門協作推動各項永續議題之盤點與回應，強化永續管理效能。

為落實董事會監督職能，公司每年定期於董事會中進行永續議題專案簡報。2024年11月5日已完成首度氣候相關風險盤查與進度報告，涵蓋ESG報告初稿編製進程及相關作業成果。此外，董事會亦定期聽取公司治理、經營管理及永續發展等主題之彙整報告，廣納董事專業建議，作為擬定永續策略方向與決策依據，協助公司朝向負責治理與長期價值創造穩健邁進。

利害關係人鑑別與溝通管道

本公司依據 AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000 SES) 之原則，鑑別出五大主要利害關係人類別，包含股東、員工、客戶、供應商與政府機關，作為推動永續溝通與揭露的核心對象。透過系統化分析流程，評估各類利害關係人之關注議題，並整合其對本公司永續經營可能造成之影響，作為報告內容規劃與資訊揭露之依據。

本公司重視與利害關係人之有效溝通，持續強化多元對話管道，並透過永續管理績效指標、年度報告、財務報表及公開資訊等方式，主動揭露於公司治理、環境保護及社會參與等面向之具體成果，期望建立信任夥伴關係，凝聚共識，邁向永續發展目標。

利害關係人	對友輝光電意義	關注議題	溝通頻率
客戶	客戶是我們創新與價值實踐的起點，唯有理解客戶需求、回應市場期待，才能推動產品與服務持續優化，建立長遠信任關係	服務品質 產品品質 研發創新 法規遵循	- 滿意度調查，每年一次 - 意見回饋機制，不定期 - 定期／不定期業務會議 - 客訴追蹤，不定期
股東	股東支持是企業穩健發展的基石。我們重視每一份投資背後的期待，透過持續提升治理透明度與營運績效，實現企業價值與永續願景的雙重承諾	財務績效 公司治理	- 股東常會/每年1次 - 法說會/每年不定期
員工	員工是推動企業前行的重要力量，我們深知唯有營造具安全感與歸屬感的職場，才能讓每一位同仁安心投入、與公司一同成長。	薪資福利 教育訓練 職業健康安全 勞雇關係	- 員工內部資訊平台/即時更新 - 勞資會議/每季 - 管理委員會會議/每季 - 福委會/不定期 ※上述會議每季定期召開，有需要時不定期加開
供應商	供應商是我們實現產品品質與永續供應鏈承諾的關鍵夥伴，期望在互信共好的基礎上，共同面對挑戰、實現正向產業價值鍊。	供應商管理 產品品質	- 供應商評鑑/一年一次 - 供應商會議/不定期 - 以電話、電子郵件和供應商進行雙向溝通/不定期
政府機關	其政策方向與法規制定將深刻影響企業經營模式與永續作為。本公司持續關注並配合政府相關法規修訂與政策倡議，以確保合法合規、並善盡企業社會責任	法規遵循 職業健康安全 風險管理 勞雇關係	- 公文往來/ 不定期 - 電話溝通/ 不定期 - 當面拜訪/ 不定期 - 法令規範/每季定期檢視、並依據法規調整不定期更新 - 政府說明會/ 不定期

利害關係人聯絡窗

利害關係人	聯絡窗口	利害關係人	聯絡窗口
股東	yyr@ubright.com.tw	供應商	ubservice@ubright.com.tw
員工	peter@ubright.com.tw	政府機關	yyr@ubright.com.tw
客戶	ubservice@ubright.com.tw		

重大主題鑑別與管理

友輝光電長期重視企業永續發展視為公司穩健經營與價值創造的關鍵驅動力，深信唯有與利害關係人建立良好溝通、積極回應各方期待，才能引導企業邁向永續未來。本公司依循全球永續性報導準則 (GRI Standards) 及 AA1000 利害關係人議合標準 (AA1000SES)，建構系統化之溝通與議題鑑別流程，作為推動永續管理與資訊揭露的基礎。

本公司透過定期蒐集員工、客戶、供應商、股東與政府機關等關鍵利害關係人意見，綜整社會趨勢與產業議題，鑑別對永續經營具重大影響之議題，據以訂定管理目標與行動方案，推動具體改善作為，強化對外溝通與責任落實。

❖ 鑑別利害關係人

本報告書依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 的五大原則：依賴性、責任性、影響力、張力、多元觀點，鑑別出五大利害關係人：股東、員工、客戶、供應商與政府機關。

❖ 蒐集永續議題

依據 GRI 準則與聯合國永續發展目標 (SDGs)、組織內部發展目標，產業特定議題，從中找出可能影響公司永續經營的內外部因素，並透過問卷方式讓內部專家進行意見反饋，從中思考利害關係人所關注的議題與企業衝擊與效益，最後彙整出利害關係人所關注之永續議題。

❖ 分析營運衝擊

ESG 永續報告書編制推行小組會將上述各利害關係人所關注之永續議題整合成「永續議題衝擊影響評估表」，此評估表共 20 項永續議題，每一項議題皆由外部顧問專家根據其議題對環境、經濟、人群(包含人權)可能產生之正面、負面、實際已發生、潛在之衝擊做彙整分析，並請內部各部門主管先閱讀並理解各項議題衝擊分析，再針對各項議題正負面衝擊分析考量其「影響程度」和「發生可能性」並給予評級，每項重大議題計分皆需加總正負面衝擊分數，而正負面衝擊分數則由「影響程度」和「發生可能性」兩者相乘加總而成。

❖ 決定揭露重大主題事項

最終依衝擊影響程度順序作為重大議題排序基準，經 ESG 推行小組各成員與各高階主管最終確認，決定出 2024 年度 6 項重大性議題。友輝光電將此 6 項重大主題作為本報告書與利害關係人溝通之重大議題，針對各項議題揭露管理方針、年度成效等具體作為，藉以回應各利害關係人需求與期望。

重大主題對應

重大主題	對本公司的意義	價值鏈衝擊邊界 ●直接衝擊◎促成衝擊			對應 SDGs 目標	對應GRI 準則主題
		上游	友輝 光電	下游		
經營績效	本公司重視穩健經營與誠信守法，所有業務規劃與資源投入皆依循政府法規與內部制度執行，確保營運成果符合法令與利害關係人期望		●		8	GRI 201 經濟績效
研發創新	研發能力為本公司競爭優勢與市場拓展的核心，透過持續投入新技術與客製化解決方案，強化產品差異化與品質優化，有助於強化與客戶的長期合作關係	●	●	◎	9	自訂重大主題
薪酬福利	員工為企業永續發展的重要夥伴，本公司致力於提供具市場競爭力的薪酬制度與多元福利措施，營造尊重與支持的職場環境，提升員工認同感與留任意願		●		5 8 10	GRI 401 勞雇關係
產品品質	品質為維繫客戶信任與品牌聲譽的關鍵，本公司推動全面品質管理制度，導入嚴謹製程與測試流程，確保交付符合市場規範與客戶期待的高品質產品。	●	●	◎	12	自訂重大主題
職業健康與安全	為保障員工健康與營運穩定性，藉由完善職安管理系統，建立職場安全文化，致力降低工作風險與職業傷害，打造安全、健康的工作環境。		●		3	403 職業安全衛生
能源與碳排	致力於提升能源使用效率與降低碳足跡，透過盤查數據、能源管理與節能設備導入，強化氣候風險應變能力，逐步邁向低碳營運，展現對環境保護與國際永續目標的承諾。		●	◎	7 12 13	302 能源 305 排放

重大主題管理方針

議題	政府與承諾	管理作為	目標設定	2024年績效達成情形
經營績效	透過跨部門整合，建構具前瞻性與風險韌性的經營策略，持續追求營收成長、利潤穩定與資源運用效率提升。	- 設定年度營收成長目標，並透過策略性客戶開發、產品樣品驗證與投產時程規劃，推動高附加價值產品拓展，提升整體營運效益。 - 每月滾動檢視現金流與資金調度策略，預先因應內外部資金市場變化，確保營運資金穩定與負債結構健康。 - 依年度預算編列計畫及月結SOP，強化跨部門溝通與自動化會計流程，提升財務資訊透明度與決策品質。	- 鞏固營收動能 - 提升利潤品質 - 穩定資金流動 - 精進財務透明度	2024年公司整體銷售量提升。隨著出貨規模擴大與產能利用率提升，毛利率及毛利總額皆較2023年度提升。 2024年維持正向現金流與穩定資金流轉。
研發創新	持續投入產品創新與製程優化，並以回應市場需求與客戶痛點為導向，強化企業技術領先地位與競爭優勢。	材料開發與製程創新：以應對全球對節能減碳、無鹵無毒材料之需求，開發多款新型光學膜材與面板模組元件，並針對光學性能與低碳排放進行持續優化。 需求導向型研發：研發處與業務端密切合作，依據客戶技術規格提出創新設計解決方案，並快速反應導入樣品與客戶驗證流程。 跨部門協作平台：透過專案制運作模式，整合研發、製造與品質等部門資源，提升產品導入速度與開發效率。	- 致力於研發客戶需求之產品與滿足客戶需求。 - 每年導入5個創新產品。且至少開發出3項產品能因應客戶之需求。	完成導入五項創新產品，並已開發出5項產品能因應客戶之需求，並完成客戶驗證評估與順利導入量產。
薪酬福利	友輝光電承諾建立透明且公平的薪酬制度，確保薪資具市場競爭力；同時持續提升員工福祉，涵蓋健康照護與工作生活平衡；並導入長期激勵機制，鼓勵員工與企業共同追求永續成長。	- 公平薪酬機制優化。 - 健康與福祉計畫。 - 績效導向薪酬與長期激勵。	公平薪酬：完成薪酬性別差距檢核，確保同工同酬。 員工健康福祉：辦理健康講座，至少兩場次。 績效考核透明化：推動績效考核管理系統，提升員工對考核機制的信任。	- 完成全公司薪酬架構調查，並依市場數據調整薪酬水準。 - 建立性別薪酬平等指標，實現OP全職位薪酬性別差異為0。 - 推行健康促進計畫，年度健康檢查覆蓋率達100%。 - 辦理健康講座，年度辦理兩場次。 - 啟動績效管理系統試行專案，70%的員工參與績效目標設定，其中43%完成年度回饋。

議題	政府與承諾	管理作為	目標設定	2024年績效達成情形
產品品質	公司遵循 ISO 9001 品質管理標準，導入以風險預防、持續改善與顧客導向為核心的品質管理策略，並透過各製程單位落實品質監控與異常防堵機制。透過制度化的數據分析與績效回饋流程，致力確保產品品質符合設計標準與客戶規格要求	· 建立標準作業程序與巡檢機制，從原料進貨、製程檢驗到出貨抽測，確保品質控制符合設計與客戶規範。 · 各部門依其專業領域導入品質改善工具(如DMAIC、PDCA)，強化缺失分析與跨部門改善對策執行力。 · 建立年度顧客滿意度追蹤、退貨與客訴處理系統，並將其作為品質績效評核依據。 · 在材料與能源端，導入重複使用與效率提升方案，避免品質影響與資源浪費並行發生。	· 完善產品全流程品質控管，預防不良品進入市場與客戶端。 · 降低產品異常與顧客申訴發生頻率，強化品質風險預防力道。 · 推進綠色品質管理，結合製程能效與材料重複利用策略。	· 2024年度，公司聚焦於製程關鍵環節的人才培育與技術升級，有效提升製造穩定性與產品一致性，平均生產良率已較前一年顯著提升，達到93.07% · 針對外部顧客端，公司持續優化客訴處理流程，提升問題回應效率與客戶體驗。2024年客訴案件數呈穩定下降趨勢。
職業健康與安全	友輝光電重視員工工作環境安全與健康保障，承諾建構制度化的職業安全與衛生管理體系，預防職業災害、減少事故風險，並培養全員參與的安全文化。	· 導入 ISO 45001 系統，建立標準化作業流程與危害因子辨識機制。 · 執行內部職安稽核與職業災害預防訓練，持續強化作業風險辨識與回報流程。 · 建構異常事件回報與分析機制，針對職業災害根本原因實施PDCA改善循環。 · 定期檢討管理系統實施情形，評估其有效性與未來調整需求	· 持續推動並強化ISO45001職安衛管理系統。 · 無重大職災事故發生。	· 2024年度各據點持續推動職安衛系統內部稽核與PDCA改善流程，未發生重大職業災害事故。 · 部分單位已完成職業災害防範計畫與作業流程修正，並依ISO 45001進行階段性評估與外部查驗。
能源與碳排	友輝光電承諾以節能減碳為核心，持續推動能源效率提升與設備優化，降低營運過程的溫室氣體排放，逐步邁向低碳營運模式。	· 設備更新：優先汰換高耗能設備，導入高效率壓縮機、風車馬達與燈具，降低日常運轉能耗。 · 製程優化：針對空壓、冷卻與照明等高能耗環節，持續推動降載調整、再生能回收與智慧化控制。 · 碳排追蹤：以能源使用數據作為碳排放估算依據，逐步建立完整的碳盤查基礎，提升管理透明度。 · 員工參與：透過節能倡議、內部教育與改善提案，培養全員節能減碳意識，深化企業文化。	· 持續導入節能改造計畫，透過設備汰換與製程優化，提升能源效率並降低年度用電強度。	· 2024年總能源使用量為9,713,897.66 GJ，較2023年10,406,860.35 GJ下降約6.7% · 2024年總排放量為14,110.35公噸CO₂e，較前一年下降6.3%

1

穩健經營

1.1 公司簡介

1.2 董事會

1.3 誠信經營

1.4 風險管理

1.5 資訊安全管理

1.1 公司簡介

友輝光電自2003年設立以來，承襲母公司新光合成纖維於材料科技領域的基礎經驗，專注於薄膜材料之功能性提升與應用開發。不同於傳統的加工模式，友輝光電結合材料知識與光學設計技術，致力於提升基材的應用價值，拓展薄膜在光電與其他產業領域的使用可能。

公司持續投入技術改善與產品開發，逐步強化光學膜性能與製程穩定性，並因應產業趨勢調整方向。在追求營運成長的同時，亦關注產品應用的永續潛力與企業整體的長期發展。

未來，友輝光電將持續穩健經營，透過技術深化和與客戶的合作累積，回應市場需求，並朝向具韌性的產業角色前進。

產品與服務

本公司專注於光學薄膜相關產品之開發與製造，核心產品涵蓋下列領域：

- **增亮膜：**應用於各類顯示器之背光模組，具提升亮度、遮蔽不均等功能。進階型產品可支援顯示器輕量化與降低能源消耗，提升整體效能與使用體驗。
- **製程保護膜、光學透明膠、硬化膜：**應用於消費性電子、筆記型電腦、車載顯示器與醫療顯示設備等領域，有助於提升客戶後段製程的良率與產品光學表現。
- **光學膜加工與塗佈服務：**包含抗眩、增加硬度、抗紫外線(UV)、增亮、抗收縮等功能性塗佈，亦提供客製化之製程用保護膜(如抗靜電、OCA光學膠、特定剝離力等)，支援客戶多元產品需求與製程最佳化。

產品特點與優勢

友輝光電具備扎實的研發能量與產業經驗，經營與研發團隊長期深耕於微結構設計、精密塗佈及TFT-LCD相關領域，能有效連結客戶需求與產品品質管理，提升客戶服務的整合效率。公司光學產品佈局完整，各類加工均能在廠內自主開發與生產，並建構嚴格之品質管系統，作為開發、生產、出貨與售後等各階段的品質管控依據，確保產品穩定性與一致性。

此外，公司自主開發製程設備，掌握100%設備設計與維護能力，不僅有助於提升良率與生產效率，也具備彈性化調整製程與客製化開發的條件，強化對市場快速變化的應對能力。公司亦持續投入專利佈局與製程技術優化，開發多元化的增亮膜產品，並透過即時服務機制穩定拓展客戶基礎。

因應客戶需求變化，公司積極參與新機種導入與設計階段，提供前端技術協助，建立長期合作基礎，進一步鞏固在光學膜市場中的競爭位置。

目標市場與用戶

本公司產品廣泛應用於消費性電子、車用電子及醫療顯示等領域，終端用戶涵蓋多家國際品牌商。主要客戶群包括面板製造商、背光模組廠、觸控與偏光片供應鏈夥伴、車用電子系統一階廠商及醫療產品組裝廠等。

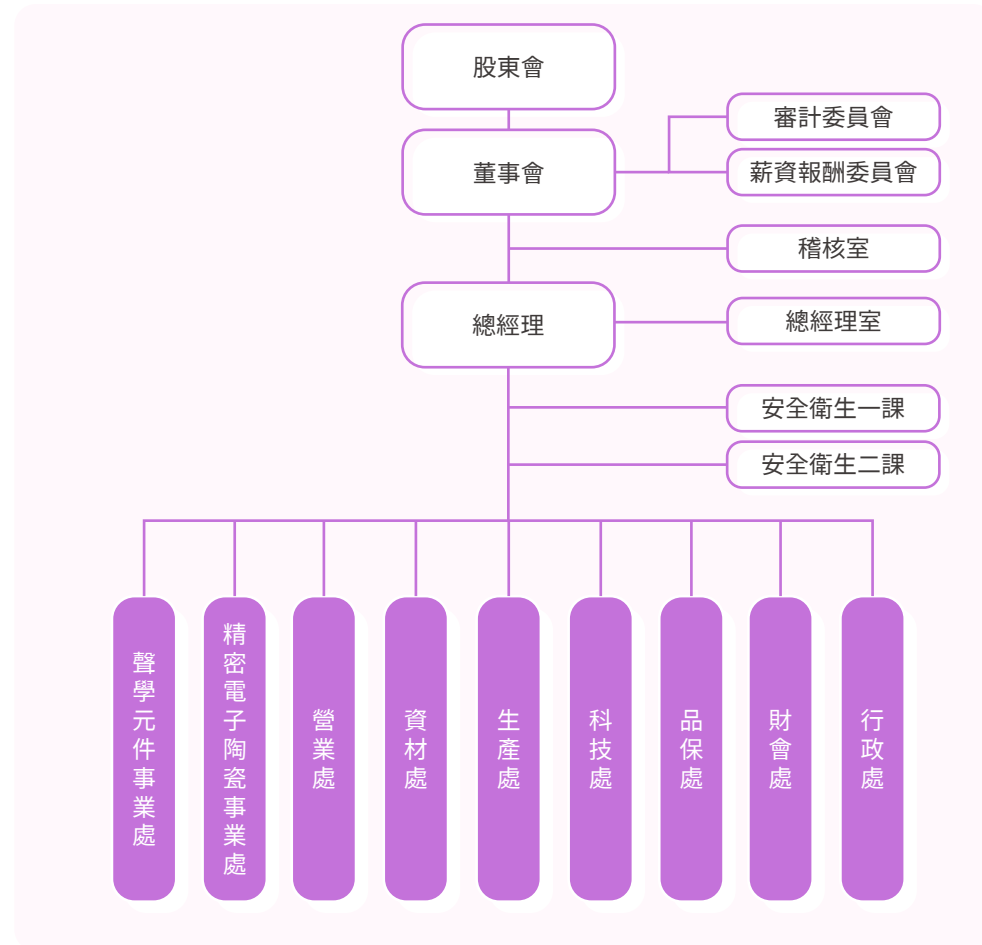


公司基本資訊

公司名稱	友輝光電股份有限公司
成立時間	2003年12月31日
公司地址	桃園廠→桃園市大溪區新光東路80號、80-1號 竹南廠→苗栗縣竹南鎮科研路58號
董事長	吳昕杰
總經理	辛隆賓
2024年實收資本額	新台幣818,536,750元
2024年員工人數	585人
所屬產業	光電業
主要產品與服務	壓印成型(增亮膜/複合膜) 精密塗佈(亮點膜/偏光片保護膜/TAC抗眩膜/3D顯示器曲面保護膜/抗靜電保護膜/面板出貨保護膜/PET硬化處理膜/油墨製成保護膜/抗眩膜/奈米陶瓷隔熱膜) 服務
2024年營業收入	新台幣2,936,777千元
營運據點	桃園廠／竹南廠／蘇州新友輝公司

組織圖

友輝光電股份有限公司管理組織編制圖



部門權責

部門	負責業務
稽核室	內部控制及稽核制度之建立與推行。 規劃並協助公司各部門內部控制自行評估作業之建立與執行。 對各部門控制與流程提供建議及改善報告。 主管機關法規及行政命令之執行與配合。
總經理室	重要規章制度擬定、經營策略規劃、專案計劃推動。 規劃並協助公司各部門營運作業之建立與執行。
營業處	市場開發與產品銷售。 客戶各項諮詢與服務。
生產處	產品製造與生產管理。 產銷作業規劃、協調。
科技處	光學產品、光學產品結構、模具製備技術之設計、研究與發展。 公司智慧財產權維護。 新材料開發、導入。 產品技術提升。
精密電子陶瓷事業處	精密電子陶瓷元件的生產與開發。 電子陶瓷材料開發。 被動元件材料開發。 保護元件的生產與開發。
行政處	人力資源及總務管理方針之擬訂、執行與督導。 公司資訊作業等業務之規劃與推動。
財會處	財務、會計方針之擬訂、執行與督導。 產品成本統計分析。
資材處	原物料採購、工程發包管理及督導。 倉管與儲運作業管理及督導。
品保處	品質檢驗與控制。 品質管理系統維護。 供應商品質管理。 客戶品質管理。
安全衛生一/二課	工業安全環保政策擬訂、執行與督導。 公司環境、勞工安全與衛生相關計畫之執行成效與查察。 消防安全、勞工安全與衛生訓練之管理。 安全衛生相關法令及資訊之提供。

歷史沿革

2003年12月：核准設立友輝光電股份有限公司，實收資本額為新台幣 12,000萬元。

2005年12月：現金增資 12,000萬元，增資後實收資本額達 24,000萬元。

2006年03月：台灣桃園工廠建廠動工。

2006年12月：現金增資 4,000萬元，增資後實收資本額達 28,000萬元。

2007年03月：台灣桃園工廠建築完工。

2009年11月：獲得美國專利US7618164B2。

2009年12月：台灣桃園廠區二期擴建工程動工。

2010年01月：股票核准公開發行。

2010年04月：成立「台灣友輝光電股份有限公司蘇州代表處」。

2010年05月：於櫃買中心登錄為興櫃股票。

2010年05月：台灣桃園廠區二期建築完成。

2010年05月：獲得美國專利US7712944B2。

2010年10月：現金增資 4,950萬元，增資後實收資本額達43,970萬元。

2010年11月：台灣桃園廠區三期擴建工程動工。

2011年06月：台灣桃園廠區三期擴建工程完工。

2011年07月：掛牌上櫃。

2012年08月：辦理盈餘轉增資12,005萬元，增資後實收資本額達60,437萬元。

2013年01月：發行可轉換公司債10億元。

2013年02月：榮獲經濟部頒發第一屆卓越中堅企業獎。

2013年06月：台灣桃園廠區四期擴建工程動工。

2013年09月：通過CG6008通用版公司治理制度評量認證。

2014年03月：台灣桃園廠區四期擴建工程完工。

2016年04月：可轉換公司債下櫃。

2016年08月：設立子公司新晨材料(股)公司。

2019年11月：子公司新晨材料(股)公司清算完結。

2019年12月：設立香港子公司建凱企業有限公司。

2020年03月：設立竹南分公司。

2020年11月：設立大陸孫公司蘇州新友輝光電有限公司。

經營理念

維持現狀，即是落伍；研究發展，才有進步！

密切與客戶工作了解問題及探討可能性，然後利用科學與製造能力呈現答案。

財務績效

本公司營運表現持續穩健成長，主要受惠於車載應用市場需求維持高檔，帶動相關產品出貨動能。同時，筆記型電腦市場回溫，終端品牌拉貨力道回穩，亦帶動本公司整體銷售量提升。隨著出貨規模擴大與產能利用率提升，毛利率及毛利總額皆較前一年度提升。本公司2024年度無收取任何來自政府之補助款項，亦無參與相關補助專案。

近兩年財務績效

(單位：新台幣千元)

項目	細項	2023	2024
產生之直接經濟價值	營運收入	2,598,097	3,172,071
	營運成本	2,204,194	2,475,267
分配之經濟價值	員工薪資與福利	478,656	567,875
	支付出資人款項	233,918	242,975
	支付政府款項	30,447	73,646
	社區投資	0	0
存留之經濟價值		129,538	380,183

※支付出資人款項依支付年度。(依個體財報)

公協會參與情形

本公司重視產業交流與政策參與，加入相關產業公協會，透過定期參與會議，掌握市場趨勢與法規脈動，並與業界共同推動技術升級與永續發展。

組織	角色
桃園企業聯合會	會員
台灣顯示器暨應用產業協會	會員

1.2 董事會

本公司深信，良善的公司治理是企業穩健經營與永續發展的基礎。董事會為公司治理的最高決策與監督機構，同時亦為永續發展相關事務的最高管理單位，負責審議重大營運策略、財務計畫及永續目標推動情形，確保公司運作與利害關係人之期待保持一致。

本公司董事會共由9位董事組成，包括6席董事與3席獨立董事，獨立董事比例達33%。為強化董事會職能與決策品質，友輝光電持續優化治理架構，強調多元性與專業性並重。現任董事除具備產業知識、管理經驗與專業素養外，亦涵蓋性別、年齡與專長領域等多元背景，其中女性董事1位，占比11%。

為因應公司策略發展與風險監督需求，董事專業背景涵蓋企業經營、財務會計、法律、環境永續與技術管理等範疇，具備互補性與整體治理視角，有助於提升董事會運作效能與決策品質。2024年度董事會共召開4次會議，整體出席率(含委託出席)為100%。相關出席資訊已依規定揭露於年報及公開資訊觀測站，供利害關係人查詢參考。

董事選任

為確保董事會運作具備獨立性與專業性，本公司已明定董事與獨立董事之選任程序，採候選人提名制度並納入公司章程中，所有提名皆經股東會依法選舉產生。選任完成後，由全體董事互選董事長，以強化組織內部的決策機制與職責分工。

本公司另訂有《公司治理實務守則》，作為董事會運作及公司治理實務之依據，藉此提升董事會成員之多元性與職能結構，並預防潛在利益衝突。透過制度化的治理安排，進一步落實決策透明、強化監督機能，穩固公司長期穩健經營之基礎。

董事會多元化背景

職稱	姓名	性別	年齡	經歷	任期	法人代表	董事會多元化背景與核心能力						
							經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	國際市場觀	法律	環保
董事長	吳昕杰	男	41-50	哥倫比亞大學經濟系	2023.07.31-2025.06.05	新光合纖	✓	✓	✓	✓	✓		
董事	吳東昇	男	71-80	哈佛大學法學博士	2022.06.06-2025.06.05	新光合纖	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
董事	施火灶	男	71-80	逢甲大學國貿系	2022.06.06-2025.06.05	新光合纖	✓	✓	✓		✓		
董事	蕭志隆	男	51-60	台北大學 國際財務金融研究所碩士	2022.06.06-2025.06.05	新光合纖	✓	✓	✓	✓	✓		
董事	林仁博	男	71-80	中國文化學院食品營養系	2022.06.06-2025.06.05	—	✓	✓			✓		
董事	金玉瑩	女	51-60	上海財經大學 企業管理研究所博士	2022.06.06-2025.06.05	—	✓	✓			✓	✓	
獨立董事	紀國鐘	男	71-80	耶魯大學 工程與應用科學所博士	2022.06.06-2025.06.05	—		✓	✓		✓		✓
獨立董事	林宗聖	男	51-60	倫敦大學國王學院 管理學博士	2022.06.06-2025.06.05	—	✓	✓			✓		
獨立董事	林志隆	男	51-60	文化大學會計學系	2022.06.06-2025.06.05	—	✓	✓		✓	✓		

董事會績效評估

為強化董事會治理效能並因應新版《公司治理藍圖》之要求，本公司已修訂「董事會績效評估辦法」，並每年定期執行相關評估作業。評估作業由總經理室負責辦理，透過問卷方式進行，涵蓋整體董事會運作、個別董事成員表現、薪酬委員會及審計委員會等面向。

2024年度董事會績效評估已於2025年1月完成問卷回收與分析作業，並依據評估辦法彙整結果，於2025年3月5日董事會會議中正式報告。評估結果得分介於95分至100分之間，整體表現良好，另針對部分可精進之處亦提出具體改善建議，作為後續優化董事會運作之參考依據。

董事會薪酬制度

本公司董事酬勞之核定，係依據董事對公司營運之實質參與及貢獻程度，並授權董事會綜合考量後議定。其中，董事長每月支領固定報酬，另依據員工績效獎金發放原則，由董事會審議核定其年度酬勞；自然人董事則以車馬費為基礎，酬勞部分依據當年度員工整體績效獎金基數定額核給，相關發放依內部制度辦理，確保公平性與一致性。

為強化薪酬決策之獨立性與透明度，本公司設置薪酬委員會，由全數獨立董事擔任委員，負責審議董事及高階主管之薪資政策與報酬結構。委員會主要職責包括：

- 審查董事與高階主管之薪酬設計與調整；
- 確保薪酬政策與公司長期經營目標及股東權益相符；
- 評估現行薪酬制度之激勵效果與外部競爭性。

薪酬制度由行政處負責擬定，制定時綜合考量政府相關法令、公司營運績效、同業薪資水準、物價指數及員工職務與績效表現等多項因素。相關政策與執行情形，皆透過年報或公開資訊揭露平台定期對外說明。

本公司亦關注全球企業在薪酬治理上的發展趨勢，並認同將高階管理階層薪酬設計與企業永續發展方向進行適度連結的重要性。未來將視公司整體營運發展與永續推動進程，持續關注相關作法之可行性，並將依據實務需求與公司策略目標，審慎規劃後續推動方式與步調。

董事會成員（外部）進修

為強化公司治理效能並確保董事具備與時俱進的專業知識與永續視野，本公司持續推動董事進修制度，依據《董事會績效評估辦法》與《公司治理實務守則》相關規定，鼓勵董事每年參與公司營運、法遵責任、ESG議題及風險管理相關之專業課程。

2024年度全體董事皆完成至少6小時以上之進修，課程涵蓋永續政策與碳管理、國際政經趨勢、兩岸投資與貿易風險、綠色金融、淨零轉型、公司法規與職責等主題。課程內容亦涵蓋企業社會責任、性別平等與人權議題、數位轉型風險等，所有進修紀錄均留存備查，並定期向董事會報告，作為董事績效評估與公司治理精進之參考依據。

董事教育進修情形

職稱	姓名	課程名稱	進修時數
董事長	吳昕杰	貿易戰下台灣業者的永續機會與挑戰-兩岸投資管制、中美角力下原產地認定與香港國安法的影響	3
		全球政經大趨勢 2025與永續經營	3
董事	吳東昇	貿易戰下台灣業者的永續機會與挑戰-兩岸投資管制、中美角力下原產地認定與香港國安法的影響	3
		全球政經大趨勢 2025與永續經營	3
董事	施火灶	貿易戰下台灣業者的永續機會與挑戰-兩岸投資管制、中美角力下原產地認定與香港國安法的影響	3
		全球政經大趨勢 2025與永續經營	3
董事	蕭志隆	董監事背信與特殊背信罪之成立事實	3
		全球政經大趨勢 2025與永續經營	3
董事	林仁博	ESG永續政策與碳排放之挑戰	3
		從洗錢防制到AI資安:銀行重要風險管理	3
董事	金玉瑩	台灣再生能源市場暨綠色金融現況及趨勢	3
		國際碳管理發展趨勢	3
獨立董事	紀國鐘	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
		數位經濟時代，企業如何創新突破獲利能力	3
獨立董事	林宗聖	公司「經營權爭奪」相關法律責任與案例解析	3
		企業ESG實務專題:「性平人權」之法律責任案例	3
獨立董事	林志隆	ESG國內外淨零轉型相關趨勢發展及企業因應策略	3
		貿易戰下台灣業者的永續機會與挑戰-兩岸投資管制、中美角力下原產地認定與香港國安法的影響	3
		企業永續報告書的架構與價值	3

1.3 誠信經營

誠信經營與反貪腐制度

本公司秉持誠信為經營根本，已訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，作為公司遵循公司法、證券交易法、商業會計法及相關上市櫃法規之基本依據，並以制度化方式落實誠信原則於日常經營活動中。

「誠信經營守則」明確禁止公司及全體人員提供或收受任何形式之不正當利益。「董事及經理人道德行為準則」則進一步規範，董事、經理人及受僱人不得洩漏所知悉之未公開內部重大資訊，亦不得探詢與其職務無關之公司敏感資訊，以防範內線交易與資訊濫用風險。

本公司要求全體員工簽署「從業道德規範承諾書」，簽署率達100%，藉此強化誠信從業共識並落實行為準則。另指定總經理室為誠信經營推動之專責單位，負責制度執行與內部宣導，每年定期向董事會報告執行情形，最近一次報告已於2024年11月5日董事會提出。2024年本公司未發生違反誠信相關之事，亦未接獲誠信相關之投訴。

舉報機制與違規處理

本公司為落實誠信經營政策，防範不當行為風險，已訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，明確規範作業程序、行為標準、違規處理原則及申訴機制，並由專責單位推動執行與內部宣導。

為提供員工與外部利害關係人暢通的溝通與申訴管道，本公司設有以下檢舉與反映機制：

- 實體意見箱：設置於桃園廠區與竹南廠區之員工餐廳，供同仁匿名投遞建議與反映事項。
- 電子申訴信箱：員工可透過各單位主管之電子郵件進行申訴，或使用董事長信箱（ubchairman@ubright.com.tw）反映具體意見。
- 申訴電話：員工可依單位撥打相關主管分機進行申訴。
- 外部利害關係人專用信箱：客戶與供應商聯繫信箱：ubservice@ubright.com.tw
投資人專屬信箱：yyr@ubright.com.tw

本公司承諾對所有申訴事項進行保密處理，並依既定程序審慎應對與追蹤，持續強化誠信文化，確保組織運作之透明與信任。

董事會利益衝突迴避

本公司依據《董事會議事規範》及《公司治理實務守則》規定，董事如於董事會議案中涉及自身或其關係人利益，且該利益可能與公司利益產生衝突，應主動揭露並迴避該案之討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權，董事會相關迴避情形皆記錄於2024年報。

功能性委員會運作情形

為協助董事會履行監督職責並強化公司治理機制，本公司設置「審計委員會」與「薪資報酬委員會」，並依據《審計委員會組織規程》與《薪資報酬委員會組織規程》召開會議與進行審議作業。

審計委員會由全體獨立董事組成，負責監督公司財務報表編製、內部控制制度執行、重大資產交易、內外部稽核作業與簽證會計師委任等事項，並與內部稽核人員及管理階層保持良好溝通。

薪資報酬委員會則負責審議董事與員工之酬勞分派、績效獎金發放及調薪方案的合理性，亦參與獎酬制度之修訂與檢討。年度各項議案皆經專業審查並由委員充分討論後形成共識，確保薪酬政策與公司營運績效間的合理連結。

2024年度審計委員會及薪資報酬委員會相關議案與討論事項，詳見本公司2024年年報。

內稽內控制度

本公司設有內部稽核機制，依據年度稽核計畫辦理各項法令遵循及作業風險之查核工作。內部稽核單位定期針對營運流程、制度執行及法規適用性進行審查，並依實際查核結果提出改善建議，以降低營運風險、強化控制流程。

桃園與竹南廠區內，均設有專責之稽核人員，每年由各單位依照年度計畫執行內部自我稽核作業，檢視安全、環保與作業流程執行情形，並由稽核單位進行交叉覆核。此外，為確保管理系統持續符合國際標準要求，每年均委請第三方專業機構辦理外部稽核。桃園廠執行ISO 14001、ISO 45001及ISO 50001稽核作業，竹南廠則執行ISO 14001與ISO 45001稽核，藉此驗證環境、職安衛與能源管理系統之有效性與持續性。

法規遵循

本公司持續強化法規遵循管理機制，建立制度化的作業流程以確保各單位依據其業務職責，定期檢視並落實相關法令規章之遵循情形。內部訂有法令規章遵循作業程序，並由各單位每月依據職務內容自行檢核所屬之適用法規，記錄檢核結果以供查核與追蹤。

法規宣導與教育訓練亦為公司重要的合規管理措施。除依年度計畫辦理各類教育課程與法令變動宣導外，桃園廠於2024年5月14日辦理「性騷擾與性侵害防治」專題講座，推動性別平權意識。另兩廠區皆針對新進人員及外包廠商辦理定期訓練，包括每週兩次新進人員教育訓練、不定期承攬商訓練、每半年一次之消防與逃生演練，並針對工安證照安排依期回訓作業，以強化實務法遵與人員安全意識。

違規/缺失事件

本公司持續依據環保法規進行固定污染源監測與系統性管理，透過例行性設備維護與年度檢測作業掌握營運環境排放狀況。2024年上半年之例行檢測中，部分污染源(P102、P106、P115、P116)結果未達標準，經查明後即啟動限期改善作業，並已完成改善計畫申報及後續補測程序。

違反類別	內容	件數	罰款金額 (新台幣:萬元)	非金錢 裁罰	後續處理
環境	2024年上半年度固定污染源 P102、P106、P115、P116 檢測未通過。	1	0	是	已進行限期改善工程案，並已於2025年1月22日補測，於2025年3月22日通過。

1.4 風險管理

本公司持續落實風險管理機制，並依內部治理架構逐步強化各層級之風險辨識與控制能力。為確保機制運作成效，每年定期向董事會報告風險管理執行情形，最近一次報告已於2024年11月5日董事會會議完成。董事會下設之審計委員會(由三位獨立董事組成)持續監督風險治理推動進程，並透過各部門職責分工，導入風險責任制，落實各單位依職務性質進行風險識別、回應與追蹤。

公司亦建構多項配套制度，包含「企業社會責任守則」、「風險控管作業規範」、「防範內線交易管理作業程序」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「從業道德規範」等，作為辨識與因應營運、環境、社會與治理風險之執行依據與政策基礎。

風險管理列表

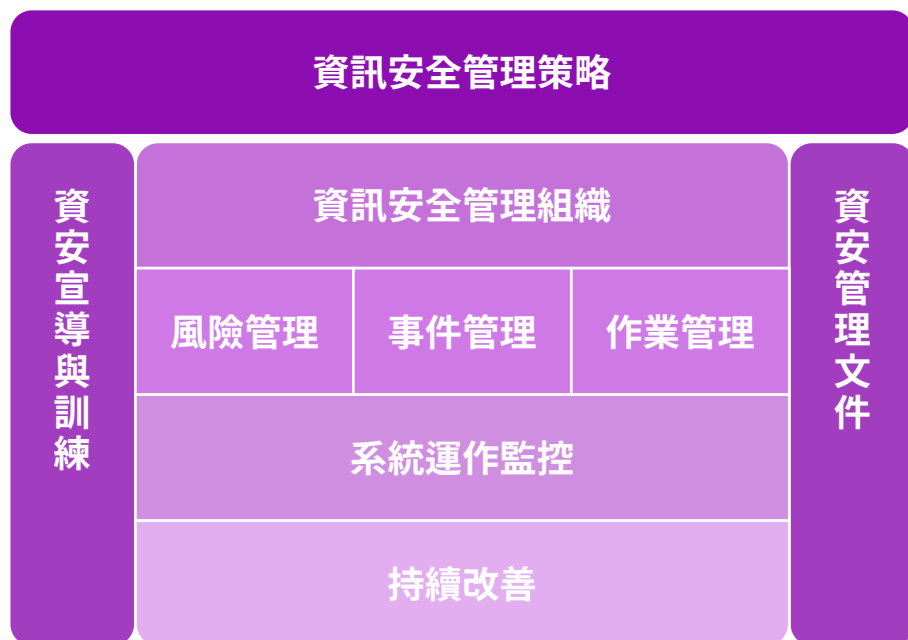
風險類別	可能遭遇的風險問題	風險管制措施
財務	1. 因利率、匯率等波動產生之市場風險。 2. 交易對象之信用違約風險。 3. 無法將資產變現或取得足夠資金、市場交易量不足之流動性風險。	1. 本公司無長/短期債務，故無因利率變動所產生之風險。匯率波動則使用自然避險，並定期開會報告最新匯率的變化，以利公司決策。若需避險則以預售遠匯為主。 2. 收款客戶除以收LC之外，部份客戶已採用先收款後出貨的方式，藉此降低違約風險。 3. 本公司資產部位以定存為主，債券投資以收息為主，投資時市場流動性亦是評估考量之重點。
營運	1. 重大品質異常。 2. 競爭社低價競爭。 3. ECFA終止帶來轉單風險。	1. 強化品質管理措施。 2. 強化產品功能性不以價格作為主要競爭項目。 3. 創造品質差異，降低生產成本，提升MIT競爭力。
資安	1. 公司資料外洩或遺失。 2. 核心設備無法運作。	1. 持續更新或導入資訊安全解決方案，管理監控系統、主機與網路的使用行為，阻絕駭客可入侵管道。 2. 定期舉辦教育訓練及宣導資訊安全新知，強化資訊安全教育，以提高員工資安意識，保護資料安全。 3. 進行可攜式儲存設備管控，避免機敏資料遺失遭到不當存取。 4. 定期進行災害復原演練，在災害發生時，能迅速回復至正常運作狀態，確保公司持續營運能力。
職安	1. 違法遭受罰款風險。 2. 重大職業災害風險。 3. 員工不熟悉如何使用消防設備。 4. 承攬商進廠作業，不熟悉廠內環境安全及規定。	1. 每季進行法規查核並依法管理，維持ISO 45001職安衛管理系統。 2. 進行職災案例宣導。 3. 每半年實施一次消防暨逃生演練。 4. 在承攬商進場施工前，進行危害告知及給予教育訓練，以降低危害風險。
人力資源	1. 人力短缺、招工不易。 2. 人力成本持續增加。	1. 擬定實習計畫、建立高中職建教合作關係網、大學寒暑假實習，在學期間培養專業職能，期能儲備專業人才。 2. 提升個人職能、鼓勵多元發展、優化作業流程、導入AI智能。
供應鏈	1. 供應商供應短缺。 2. 原物料品質異常。	1. 供應商至少都要有2家以上，以防止某家供應商發生供貨狀況而影響生產所需。 2. 明確的品質規範要求。

1.5 資訊安全管理

資通安全風險管理架構

本公司為強化資訊安全治理，由總經理擔任資安管理推動小組召集人，指派資訊主管負責規劃與執行公司整體資訊安全政策，並監督相關管理機制之落實情形。資訊主管定期檢視資訊安全發展計畫、評估潛在資安風險，並就重要資訊安全事項向董事會報告，確保資訊資產保護措施持續符合營運需求與外部法規標準。

資通安全風險管理架構



資通安全政策

隨著企業數位化程度日益提升，資訊安全不僅關乎系統運作與資料保護，更直接影響公司聲譽、客戶信任與營運穩定。為此，本公司已制定資訊安全政策，明確落實管理機制，透過制度與技術手段共同確保資訊在處理過程中的正確性、完整性與可用性。

本公司資訊安全管理涵蓋三大重點方向：

1. 保障營運持續性：針對關鍵系統與設備建置作業中斷風險控管機制，並定期演練業務持續運作計畫，確保即使遭遇突發事件亦可快速回復服務。
2. 防止資料外洩與未授權使用：導入權限控管、帳號管理與存取紀錄制度，明確區分各職務使用權限，降低內部錯誤與外部入侵風險。員工與協力廠商皆須遵守保密原則與資訊操作規範。
3. 強化資訊安全意識與文化：除透過日常作業流程規範資訊使用行為，亦針對員工與合作對象進行教育訓練與政策宣導，建立資訊保護為共同責任之文化。

公司各項資訊異動與設備導入，均需經資訊單位審核評估風險與技術適用性，避免系統整合風險與資安漏洞。此外，針對敏感資訊處理，公司亦與外部廠商簽署保密協議，將資訊保護要求延伸至供應鏈合作夥伴。

本公司視資訊安全為營運韌性與誠信經營的重要一環，將持續依據業務發展與法規變動，滾動修正相關政策與作業規範，並強化橫向溝通與通報機制，提升整體資安治理成熟度與應變能力。

資訊安全防護資源與管理實務

為維持資訊作業的穩定性與風險防護能力，本公司持續投入多元資源於資訊安全管理，涵蓋技術設備、人力配置及作業程序等面向，強化資安防護完整性。

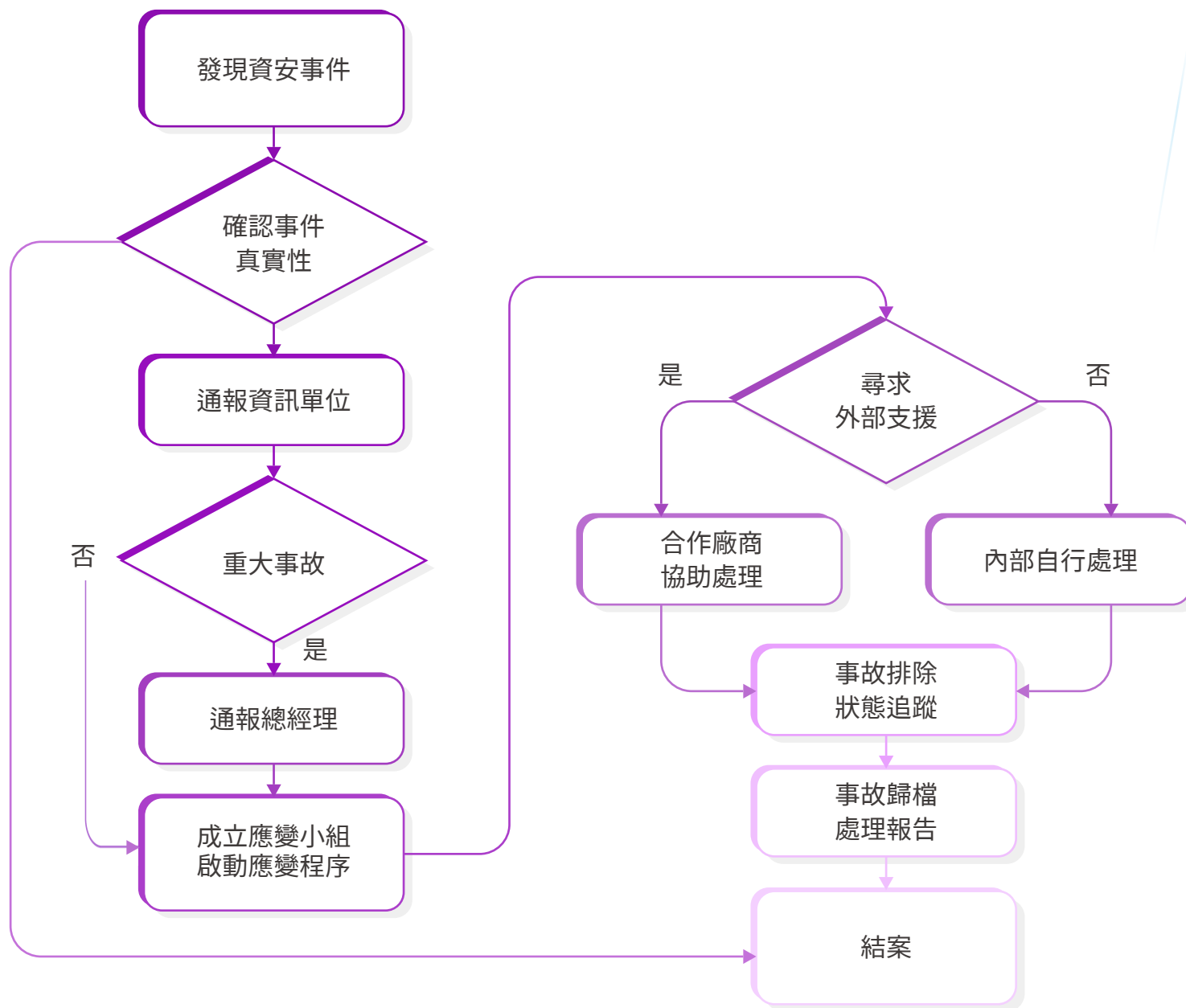
- **網路與硬體設備：** 建置防火牆、郵件防毒系統、垃圾郵件過濾機制、上網行為分析系統與網管型集線器，提升網路環境之存取安全與異常偵測能力。
- **應用系統與防護工具：** 導入端點防護系統、備份管理軟體、VPN認證與加密工具等技術，強化終端設備與資料傳輸過程之安全保護。
- **電信與雲端服務：** 採用多線路備援設計與雲端備份服務，並搭配外部入侵防護機制，提升營運中斷或異常攻擊下之應變能力。
- **日常維運與控管作業：** 每日執行系統狀態監控與例行備份作業，並將備份媒體進行異地儲存；定期辦理資訊安全教育訓練、年度災難復原演練、資訊作業流程稽核及會計師查核等作業，提升整體制度成熟度。
- **資安組織與專責人力：** 設置資安主管與專責人員，負責資安架構設計、日常維運與異常事件回應，並定期檢討資安政策與制度，持續辨識與評估資安風險。2024年針對專責人員進行資安教育訓練一小時，訓練人數12人。

具體管理方案

類型	說明	相關作業
權限管理	人員帳號、權限管理與系統操作行為之管理措施	· 人員帳號權限管理與審核 · 人員帳號權限定期盤點
存取管控	人員存取內外部系統及資料傳輸管道之控制措施	· 內外部存取管控措施 · 資料外洩管道之控制措施 · 操作行為軌跡紀錄分析
外部威脅	內部系統潛在弱點、中毒管理與防護措施	· 主機電腦弱點檢測及更新措施 · 病毒防護與惡意程式偵測
系統可用性	系統可用狀態、服務中斷之處置措施	· 系統網路可用狀態監控及通報機制 · 服務中斷之應變措施 · 資料備份備援措施、本異地備援機制 · 定期災害還原演練

資安事件通報程序

為確保資訊安全事件得以及時通報、妥善應變與後續改善，本公司建置完整之資安事件處理流程，明確規範從事件發現、確認、通報至應變及結案的各階段責任與作業機制。當資訊單位接獲通報並確認事件真實性後，將依事件嚴重程度分層處理，若為重大事故，則啟動通報總經理與成立應變小組，即時啟動應變程序。2024年度本公司未發生任何資訊安全事件，亦無個人資料或隱私洩露情形。



2

永續價值鏈

2.1 創新研發

2.2 品質管理

2.3 客戶滿意度

2.4 供應鏈管理

2.1 創新研發

本公司創新研發工作的核心動力，源自對市場與客戶需求的深度理解與持續回應。研發團隊運用「客戶之聲 (Voice of the Customer, VOC)」作為開發起點，透過品質機能展開 (Quality Function Deployment, QFD) 方法，系統性地將客戶需求轉換為具體技術規格，並據以評估產品開發的可行性。一旦確認可行，便啟動實驗室配方開發程序，精準對應客戶對功能、性能與品質的要求。

此外，公司亦定期與國內外主要面板大廠展開技術交流，不僅就新產品與新技術的研發需求進行合作討論，也針對現有產品功能與特性進行優化與檢討，持續推動產品競爭力升級，並致力於開發高性能、高性價比的光學膜材料，以期與產業鏈夥伴共創健康且永續的科技生態系。

另外為回應客戶對高性能與節能產品的需求，本公司持續投入創新技術研發與製程改善，透過跨部門協作與技術導入，推動產品升級與製程優化，展現綠色製造與智慧營運的實質成果。2024年公司具體創新成果如下：

- **NB用超薄高亮度增亮膜開發**

大溪廠研發團隊開發出用於筆記型電腦的薄型化超高輝度增亮膜，成功導入多家國內外面板大廠，且因應全球節能減碳需求逐年提升，符合全球客戶對ESG產品的需求，並已成為帶動年度營收成長的核心產品之一。

- **二次反射UV固化設備**

為強化高階產品製程，公司新增二次反射UV固化設備，該設備具備低放熱、低能耗特性，能穩定產出高強度、高UV通量，適用於高價值產品製程。設備亦內建數據記錄、溫度與能量異常預警功能，有助於提升製程穩定性與品質控管能力。

- **線上光學CCD檢查系統**

導入自動化線上光學CCD檢查系統，減少人工依賴，檢測準確率與穩定度較人工更高。系統能自動彙整檢查報告並整合至出貨報告，強化生產過程即時監控與品質回饋。

- **線上多層式膜厚即時監測系統**

系統具備高解析精度，能即早發現膜厚異常與設備週期性損壞部件，協助製造單位進行預防性維修與備件更換，確保高附加價值產品之穩定生產。

- **AI智慧熱顯像儀導入**

導入具備遠端操作、異常熱源即時判別與自動報告產出功能之AI智慧熱顯像儀，能協助使用者針對設備異常進行即時判斷與預防性處置，提升危險作業環境下之可視化管理能力與人員安全。設備亦支援掃碼與智能量測地圖建檔，提升資訊可視化程度與故障預測能力。

- **抗屑保護膜開發**

竹南廠研發團隊成功開發抗屑保護膜，並針對良率與稼動率持續優化，目前產品已趨穩定量產，並為公司每年創造千萬以上營收。

- **高精密塗佈與全自動光學檢測能力**

具備高度精密的塗佈技術，能有效控制產品厚度公差，實現微米(μm)至奈米(nm)等級的精準塗佈，塗佈範圍精密可薄至100nm以下，厚達100um以上，展現多樣化生產技術優勢。搭配自動光學檢查(AOI)設備，即時監控全製程品質，有效強化產品穩定性與生產良率。

- **隔熱紙應用突破**

竹南廠研發團隊成功開發「外貼型隔熱紙」新產品，實現技術上重大突破。一般熱固保護層(Hard Coating, HC)多為UV固化型，然而此類固化方式與具UV-CUT功能的添加劑常產生衝突，因UV-CUT助劑會吸收固化所需之紫外線能量，導致無法正常固化，因此過去難以同時兼具兩者功能。本公司竹南廠研發團隊透過精選特定配方與助劑，克服UV固化與UV阻隔功能相互干擾的技術障礙，成功導入可量產的HC配方，不僅維持產品光學與機械性能，也具備高效能紫外線阻隔能力。

研發投入

為強化技術實力與產品差異化優勢，本公司持續加大研發投入。2024年度研發經費達新台幣258,252仟元，較2023年成長近四成，佔全年營業額之8.79%。公司持續加大創新投入，聚焦產品升級與製程優化，以回應客戶多元需求與產業面臨的永續轉型挑戰。

年度	研發經費	營業額	研發經費佔比
2023	188,116	2,498,270	7.53%
2024	258,252	2,936,777	8.79%

專利取得

截至2024年，公司累計取得發明專利證書共98件，較2023年增加13件，持續展現在研發創新與技術佈局上的深耕成果。透過積極推動專利申請與智慧財產權管理，強化核心技術保護機制，提升企業在高附加價值產品領域之市場競爭力。

類別	2023年	2024年
發明專利已領證數量(累計)	85	98

智慧財產權、客戶隱私

為確保智慧財產權與客戶資料安全，本公司已建立多層次管理與防護機制，涵蓋制度設計、技術措施與人員權限控管三個面向：

· 智慧財產權管理

公司設有專責管理人員，負責彙整與分析新產品、技術開發相關的專利佈局與潛在侵權風險，並提供研發團隊作為技術開發與專利策略之依據。研發流程與技術文件均依循 ISO 標準執行，並完整紀錄於實驗紀錄簿中，以強化研發歷程之可追溯性與智慧財產權的主張基礎。

· 技術資料安全防護

針對研發資料、配方及 BOM 表等關鍵技術文件，均透過系統設定分級權限，限制非授權人員存取，並於個人電腦與內部網路中採取權限管理措施，防止資料外洩或未經授權使用。

· 客戶資料隱私管理

客戶資訊統一存放於營業單位專屬且未公開共用之檔案路徑，並限制查閱與編輯權限，確保資料僅限授權人員接觸，以保障客戶隱私與商業機密。

透過制度化流程與資訊系統控管，公司致力於降低資料洩漏風險，維護公司營運安全與客戶信任。

2.2 品質管理

品質與綠色管理政策

為回應客戶需求並強化產品競爭力，本公司制訂「品質／綠色政策」，明確提出六大執行方向，包含：

- | | |
|------------|--------------|
| (1) 滿足客戶需求 | (4) 建立GP系統管理 |
| (2) 持續提升品質 | (5) 落實綠色管理 |
| (3) 開創利基產品 | (6) 產品環境零污染 |

該政策兼顧品質與環境責任，並透過系統化管理與現場執行機制，落實於生產流程中，確保生產品質穩定、綠色製造有效執行。

品質/綠色 政策

Quality / Green Policy

一、滿足客戶需求

1. Meet customer needs

二、持續提升品質

2. Continue to improve the quality

三、開創利基產品

3. Create a niche product

四、建立GP系統管理

4. Establishment of GP system

五、落實綠色管理

5. Implement green management

六、產品環境零污染

6. Product Environmental zero pollution

落實KPI監控

公司透過建立KPI指標進行「製程環境管控」與「良率管控」，明確化目標產能與品質改善方向。各部門針對異常批次進行品質異常分析與配方調整等對應措施，確保產品良率穩定提升。

品質精進行動計畫

因應R2R光學膜製程特性，本公司高度重視塗佈基材於高速運轉下之穩定品質控制。除導入ISO管理系統，並於各條生產線推行「線上品質即時監控檢測系統(CCD檢查機)」，藉以即時反饋生產中異常狀況。此系統除有助於降低人員操作Loading、減少因人為作業造成之瑕疵品外，亦可藉由數據擷取功能提升異常批次回溯效率，作為研發與創新產品的重要依據。

量測與檢驗技術導入

公司全面導入線上CCD檢查機、線上寬度計、線上平整度計與線上厚度感測設備等自動化設備，進行即時品檢與製程回饋，強化品質一致性與可追溯性。此類設備不僅確保生產品質穩定，更有助於早期發現設備異常，進而避免因機台狀況導致製程偏差，確保最終產品品質符合出貨標準。

產品認證與市場肯定

本公司積極推動產品品質與環保法規之符合，持續取得多項國內外認證，並協助客戶共同提升產品競爭力與市場信任：

1. 榮獲第1屆卓越中堅企業獎肯定。
2. 協助客戶取得台灣建築中心綠建材標章。
3. 協助客戶通過馬來西亞 SIRIM 認證。
4. 所有產品皆符合歐盟 RoHS 2.0 環保法規要求。

2.3 客戶滿意度

在製造業價值鏈中，客戶滿意度不僅代表產品品質與服務效率的綜合評價，更是衡量企業競爭力與永續經營穩定性的關鍵指標。為因應高度競爭的市場環境與多樣化的客戶需求，公司持續強化客戶服務機制，透過內部跨部門協作與回饋循環機制，確保能即時回應市場變化並提升整體服務品質。

在日常營運中，業務單位除定期拜訪客戶研發與採購單位外，亦即時蒐集市場反饋與技術需求，作為產品優化與研發規劃之依據。對於具潛力之性能提升提案，研發部門將依據客戶需求成立專案團隊，進行新產品設計與配方開發，確保交付符合客戶規格之高品質產品。

為確保客戶關係穩定與滿意度維持，公司每年辦理一次客戶滿意度調查，評估面向包括服務品質、交期表現、價格合理性、售後支援與整體滿意度。

近兩年客戶滿意度分數

類別	2023年	2024年
外銷客戶類	95.33%	95.57%
內銷客戶類	89.5%	87.56%

註：外銷客戶多為面板廠

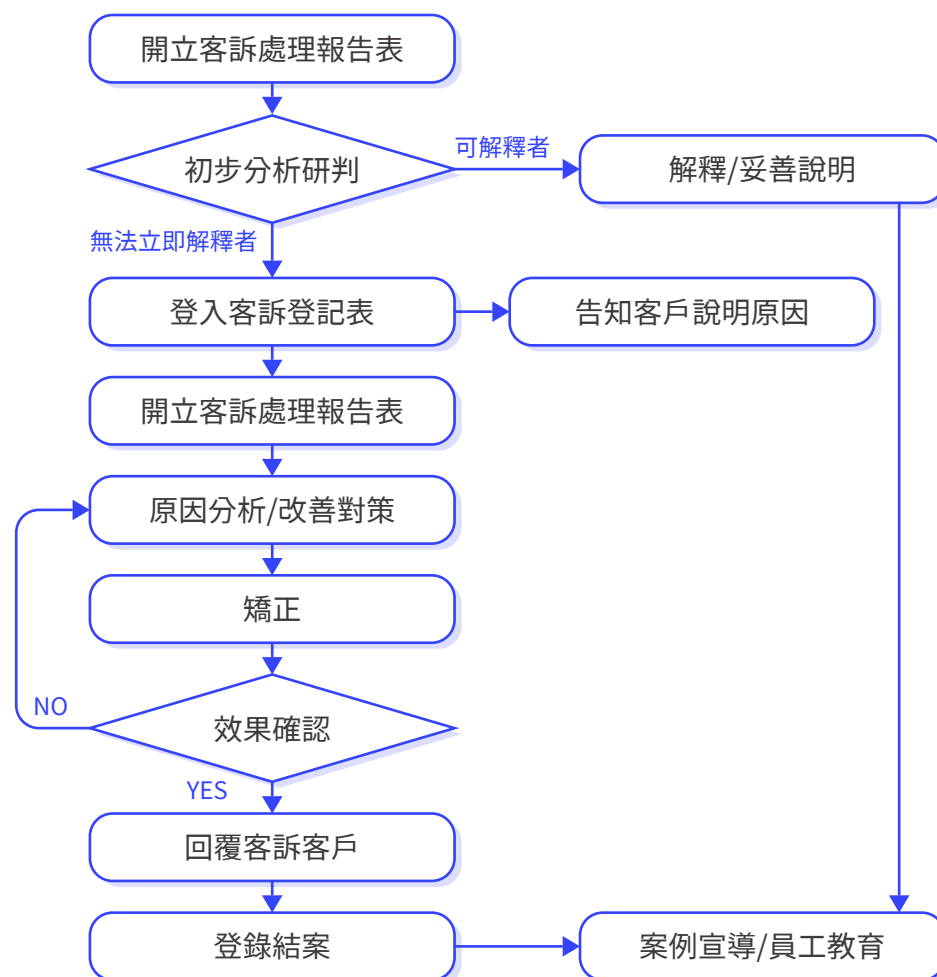
內銷客戶多為觸控面板、顯示器、車載產品、醫療產品、汽車及建築隔熱膜等產業

客訴意見回饋

本公司建立完善的客訴處理流程，藉由制度化機制確保每一項客戶反應皆獲妥善回應與持續改善。當接獲客訴後，將由相關部門進行初步分析與研判，若可即時釐清，則由專責人員向客戶進行解釋與說明；如無法立即說明，則啟動正式客訴處理流程，包含填寫《客訴登記表》及《客訴處理報告表》，並依據實際情形展開原因分析與對應改善措施。

客訴處理機制由客戶通知公司品保人員後啟動，品保單位負責立案調查、找出問題根因，並進行驗證作業，最終形成完整的8D報告內容，提供給客戶作為正式回應，確保處理透明並符合品質管理要求。

改善措施執行完畢後，將透過效果確認機制評估是否達成預期成效，確認有效後，再由客服人員回覆客戶處理結果並結案登錄；若未達成改善目標，則重新啟動修正作業，確保問題獲得徹底解決。最終將個案納入內部教育訓練教材，作為品質強化與員工知識管理之依據，藉此持續提升客戶滿意度與產品服務品質。



2.4 供應鏈管理

產業供應鏈

本公司生產之增光膜為液晶顯示器背光模組關鍵之零組件，其上、中、下游產業結構的關聯圖如下圖，上游為光學級PET、UV膠、保護膜等原材料供應商，下游則為背光模組廠、TFT-LCD面板之製造組裝廠及終端電子產品之應用。



供應鏈管理

本公司重視供應鏈管理在產品品質、環保合規及企業永續發展中的關鍵角色，並依據內部制定之《供應商管理辦法》與《供應商管理程序》，建構完整供應商選擇、合作、評鑑與持續監督制度。管理範圍涵蓋主要原物料之供應商，並納入品質、交期、企業社會責任及綠色產品管控等綜合面向，確保供應體系穩定且符合永續要求。

供應商合作策略與選擇標準

1. 僅選擇具備生產能力穩定、價格合理、交貨信譽良好、品質穩定之供應商。
2. 供應商須具備ISO 9001認證，並優先考量已落實企業社會責任管理者。
3. 新材料須通過依《新材料承認作業指導書》所進行之樣品評鑑程序。
4. 對於寡占／獨占市場者、客戶指定供應商、技術合作母廠或國外物料代理商，亦須符合本公司化學物質管理程序並接受內部評核。

供應商企業社會責任要求

1. 供應商須每年提供最新有害物質檢測報告(符合RoHS及HF)。
2. 提供物質安全資料表(SDS)。
3. 簽署《不使用環境相關物質保證函》及《其他有害物質不使用保證函》。
4. 簽署《供應商社會責任承諾書》，承諾符合環境、職安、勞權及道德規範。

新供應商考核機制

新供應商於進入合作程序前，須通過由採購課召集之跨部門評選作業。該評選小組由生產處與品保課等相關單位共同組成，依據實際需求與採購計畫，由品保課配合進行供應商現場或書面評鑑。評估作業主要參考《供應商評鑑表》，評鑑項目包含：資材管理、品質系統、工程能力、GP產品管制、污染防治、職業安全衛生與生產技術，以確保其產品與服務能滿足公司品質標準與永續要求，並確認其具備穩定的交貨能力與合理的成本結構。

自2024年起，本公司正式導入《供應商企業社會責任管理問卷》制度，針對新進供應商，評估流程除了涵蓋既有之品質、交期、生產能力與GP產品要求外，亦新增企業社會責任面向之初步審核與承諾機制。2024年共有10家新進廠商完成評選作業，並簽署《企業社會責任承諾書》。

2024年使用社會責任標準篩選之新供應商家數與佔比

	2024
新進供應商家數	11
完成篩選之供應商家數	10
完成篩選之百分比	91%

供應商年度考核制度

對於既有之合格供應商，本公司實施定期與不定期之績效評核，並於每季末由品保課負責統籌評估作業。評估內容包含交貨準時率、品質一致性、材料穩定性、GP（綠色產品）管制能力、服務配合度與成本競爭力等六大面向，必要時將進行實地評估。

考核由品保課發起評估需求，並再次召集生產處與採購課等相關單位進行綜合性審查。在評選過程中，亦將參考供應商過往之服務紀錄與歷年表現，對其工程技術能力、污染防治作為、職業安全衛生落實程度與整體生產技術進行客觀認定，最終結果將彙整填入《供應商考核表》，做為下一年度合作與分級管理依據。

針對未通過評鑑或季考核的供應商，本公司將立即暫停其原物料收貨，並正式發出「矯正與預防措施報告」通知。供應商須於七個工作天內回覆具體改善對策及預計完成時程。相關單位將定期追蹤其改善進度與執行成效，確認缺失已有效修正並達成合格標準後，方可恢復供貨資格。若供應商未能於期限內提出可行改善計畫，或經查證有嚴重違反環境、勞工、人權或企業社會責任相關法規之行為，將依公司程序撤銷其合格供應商資格，並終止後續合作關係，以落實供應鏈管理之責任與永續經營承諾。

在地採購

本公司秉持促進產業協作與地方經濟共榮之理念，積極推動在地採購策略，優先採用位於營運據點所在國的供應商，期以縮短供應鏈距離、降低運輸碳排放，並創造更多在地就業與經濟效益。2024年公司向在地供應商之採購金額達新台幣3.5億元，占年度總採購金額之30%，較2023年成長3個百分點。未來將依據營運據點特性與產品需求，持續評估在地採購的可行性與成效，並逐步擴大在地採購占比，兼顧成本效益、環境影響與地方經濟發展的平衡目標。

在地採購金額統計

單位：億元

	2024	2024
在地供應商採購支出金額	3億	3.5億
總採購金額	11億	11.8億
在地供應商採購支出比例	27%	30%

綠色採購

為響應全球環保趨勢並確保產品符合國際環境法規要求，本公司針對所有主材料（如聚酯薄膜PET與保護膜等）導入綠色採購管理機制，並依據「產品有害物質管理辦法」進行審核作業。於供應商評估及新材料認可階段，要求供應商提供有效期限內之有害物質檢測報告（每年更新）及安全資料表（SDS），經內部品保GP單位審核通過後方可採用。同時，持續辦理供應商ISO 9001認證換證與複查作業，強化其品質與環保管理能力。

綠色採購涵蓋主要材料類別包括：聚酯薄膜（PET Film）、保護膜（Protection Film）、UV膠水與紙箱等。公司亦明確訂定選購原則，要求供應商簽署「不使用環境相關物質保證函」（RoHS）及「其他有害物質不使用保證函」（REACH-SVHC），並於相關法令變動時重新簽署保證，以確保其供應材料不含國際規範所禁用之有害化學物質。此舉有助於推動電子產品中有害物質的削減，保障人類健康並減少環境衝擊。

2023年綠色採購金額達新台幣10.89億元，佔整體採購金額之85%；2024年進一步提升至11.52億元，占比亦上升至85.3%，展現本公司持續深化綠色供應鏈管理的實質成果與落實企業環境責任的積極作為。

3 永續環境

3.1 能源、水、廢棄物管理

3.2 氣候變遷因應

3.1 能源、水、廢棄物管理

能源管理

本公司關注營運過程中的能源使用狀況，持續進行天然氣、柴油及外購電力等主要能源消耗數據之紀錄、彙整與追蹤，作為內部能源管理與監控的重要依據。每年度依據營收規模計算能源使用密集度，以掌握能源使用趨勢與效率變化，作為優化營運模式與提升能源效率之參考。為系統化推動節能管理，本公司已導入ISO 50001能源管理系統，逐步建構符合法規要求且可持續運作之能源管理機制，並透過週期性稽核與績效評估，強化能源管理透明度與改善成效，朝向節能減碳與永續營運目標邁進。

2024年總能源使用量為9,713,897.66 GJ，較2023年10,406,860.35 GJ下降約6.7%，主因係製程改善及能源效率提升措施所致。能源使用密集度亦同步下降，顯示公司持續優化能源結構並降低單位產值之能耗。

能源使用統計

年度	2023	2024
項目/單位	GJ	GJ
柴油	39.35	39.35
天然氣	14,582.40	13,605.60
直接能源使用總量	14,621.75	13,644.95
外購電力	98,484	96,017
總能源使用	113,105.75	109,661.95
營業收入(每百萬營收)	2,498	2,937
總能源使用密集度(GJ/每百萬營收)	45.27	37.34

註：轉換係數來源以環境部氣候變遷署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值

溫室氣體排放

面對全球氣候變遷與碳管理趨勢，本公司於2024年著手建構溫室氣體管理制度，針對台灣地區營運據點正式啟動碳排放資訊盤整作業，並於2025年依循《ISO 14064-1：2018》標準，完成首次溫室氣體盤查。盤查範圍涵蓋公司辦公場所與廠區運作，聚焦於直接排放(類別1)與能源使用所致間接排放(類別2)，逐步建立碳盤查方法與排放源管理流程。

透過本次盤查作業，公司得以全面掌握各類營運活動之碳排放結構與熱點，為未來推動減碳措施與設定具體目標提供依據。2024年總排放量為14,110.35公噸CO₂e，較前一年下降6.3%；排放強度亦同步改善，顯示初步管理機制已展現成效。未來將持續深化排放源監控能力，並結合內部節能管理系統，落實溫室氣體減量行動。

近兩年溫室氣體盤放數據

廠區	項目	2023	2024
台灣營運據點	類別1(公噸CO ₂ e)	1,270.1735	1,219.984
	類別2(公噸CO ₂ e)	13,788.2170	12,890.3666
	類別1與類別2合計(公噸CO ₂ e)	15,058.3905	14,110.3506
	溫室氣體排放強度(公噸CO ₂ e/每百萬營收)	6.027527	4.804706

註：

- 採營運控制權法。
- 盤查之溫室氣體種類包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)等溫室氣體。
- 類別1：係指來自於固定式、移動式燃燒源之直接排放、逸散性排放。
- 類別2：係指來自於輸入電力之間接排放。
- 排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數管理表」(6.0.4 版本)。
- GWP採用IPCC第六次評估報告之數值。

節電管理

為降低營運過程中的能源消耗並強化製程效率，公司持續推動節能改善措施，針對高耗能設備進行系統性優化及汰舊換新。2024 年共完成四項節能專案，涵蓋空壓系統、冷卻系統、製程設備及空調系統，整體績效如下：

案例一 | 三期空壓系統 #2 吸附式乾燥機汰舊換新

三期空壓系統 #2 吸附式乾燥機在再生階段吹損率高達 20%，能源消耗顯著。經汰舊換新後，全年節電約 **89,666 度**，年減碳效益 **49,675 公斤 CO₂e**。

案例二 | 四期無塵室 FFU 風車馬達轉速調降

由於部分機台停機且負載裕度充足，透過調整 FFU 風車馬達運轉段數以降低不必要能耗。全年節電 **100,483 度**，年減碳效益 **55,668 公斤 CO₂e**。

案例三 | 四期 MAU 風車馬達頻率調降

經多年觀察後確認設備負載過裕，遂實施頻率優化措施。完成後全年節電 **206,188 度**，年減碳效益 **114,228 公斤 CO₂e**。

案例四 | 一期塗佈 #4 機改用 LED-UV 燈

一期塗佈 #4 機原使用鹵素燈組，耗電量大。更新為 LED-UV 燈後，節能效果顯著，全年節電 **343,613 度**，年減碳效益 **190,362 公斤 CO₂e**。

案例五 | 馬達效率更新節能改善

2024 年推動馬達效率更新計畫，將原有 IE1 馬達汰換為 IE3 高效能馬達（30HP 兩台、20HP 一台）。更新後效率顯著提升，20HP 馬達年節電 22,871 度，30HP 馬達節電 42,270 度，全年總節能量約 65,141 度，減碳效益達 36,088 公斤 CO₂e，降低設備運轉能耗並有效減少維護成本。

綜合以上節能措施，2024 年共計節省電力約 805,091 度，減碳效益達 446,021 公斤 CO₂e

1.三期#2吸附式乾燥機



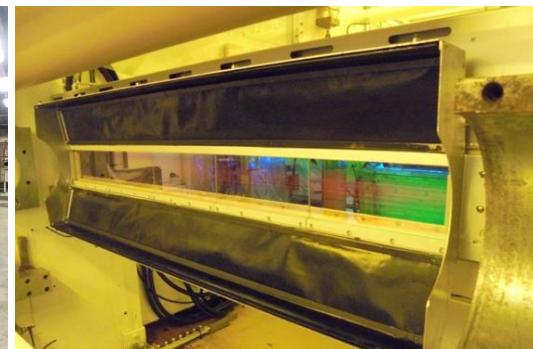
2.四期氣室FFU風車馬達



3.四期MAU風車馬達



4.一期塗佈#4機，改為LED-UV燈組



5.馬達效率更新節能



水資源管理

本公司營運據點與製程活動所需用水，均合法取自台灣自來水公司供應系統，未涉及地下水或其他敏感水源抽取，對當地水資源不具排擠或衝擊性。公司並於各廠區導入基本節水設施與日常用水管理措施，持續統計用水量，作為後續效能分析之基礎。

製程中產生之廢水皆依其性質進行分類處理，排放流程遵循相關法令規定，未出現水體污染或非法排放情形。整體而言，公司用水來源穩定，取用合乎規範，排放亦未對鄰近水域或生態環境造成實質影響。

近兩年水資源使用統計

單位：百萬公升

廠區	水資源類型	使用量	
		2023	2024
台灣營業據點	自來水	76.203	75.943

節水措施

一、三、四期冷卻塔節水改善：為提升用水效率，本公司於空調系統進行冷卻水塔節水改善作業。原本水塔導電度排放設定值約為1,800 $\mu\text{S}/\text{cm}$ ，屬偏低標準，導致排水頻率較高。經評估後，將導電度設定提高至2,500 $\mu\text{S}/\text{cm}$ ，有效降低排放頻率，並延長冷卻水使用週期。此項改善措施無須額外成本，僅透過參數調整，年度可節省用水 335噸，具體展現環境效益與營運效率兼顧的成果。

冷卻塔



廢棄物管理

本公司於生產光學膜等產品過程中，所產生之擦拭布、廢溶劑容器及製程廢液等廢棄物，皆依據《廢棄物清理法》及相關環保法規進行分類、登載與委外清運，並與合格之環保處理業者簽訂清理契約，確保廢棄物全數依法處理。公司已建立完善的內部稽核與監控制度，並由具備法規證照之專責人員定期檢視清運流程，避免非法傾倒與遺漏登載情形發生。

本公司亦積極落實廢棄物分類與資源回收管理，強化日常營運中對資源使用效率與環境責任的實踐。2024年度，公司共回收可再利用資源總量達11,452公斤，包含紙類、塑膠容器及其他可回收物，有效減少混合垃圾總量並節省垃圾清運費用達166,055元。

單位：噸

廠區	廢棄物類別	處置方式	2023	2024
台灣營運據點	一般事業廢棄物	焚化	239.22	297.74
		掩埋	137.71	132.90
	有害事業廢棄物	焚化	20.67	35.66
		廢水處理	24.20	19.58
		熱處理	0	9.98
		再利用	77.49	72.02
	總計		499.29	567.88

3.2 氣候變遷因應

面對國際供應鏈日益提升的減碳與資訊揭露要求，本公司已開始評估氣候變遷對營運活動的潛在影響。儘管氣候治理制度尚在建置初期，本公司已初步依循TCFD(氣候相關財務揭露)架構，展開氣候相關風險與機會的辨識工作，以作為未來制定因應策略的基礎。

2024年度，本公司透過ESG推動小組，協同各部門討論氣候變遷議題。初步盤點內容包含潛在實體風險(如極端氣候導致供電中斷、物流延誤)與轉型風險(如碳定價、碳揭露法規、客戶減碳要求)。同時，亦評估了節能減碳、生產效率優化等可能產生的營運效益。

未來，本公司將依循國內外法規趨勢及實務可行性，逐步建立氣候議題管理機制，並研擬中長期風險因應方案與減碳目標，以提升氣候變遷調適能力及供應鏈韌性。

氣候風險與因應

類型	氣候相關關鍵議題	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	因應措施
轉型風險	國際碳規範及排放管理	中期	EU CBAM、品牌客戶碳揭露與低碳採購要求	碳排成本增加、未來無法通過客戶供應商審查	採行ISO 14064、建構碳排數據盤查與管理制度
轉型風險	能源價格波動	中期	電價調漲或碳費開徵影響製程成本	能源支出增加、毛利下降	推動節能專案，導入高效率設備
轉型風險	市場偏好轉向綠色產品	中期	品牌客戶要求使用環保材料或具碳足跡資訊產品	既有產品競爭力下降、喪失訂單機會	提前研發低碳、低能耗產品，配合客戶驗證需求
轉型風險	技術變化(如新技術開發)	中長期	新型低碳製程或自動化設備快速普及，取代既有製程技術	若未即時升級恐導致產線效能落後、製造成本提高	掌握產業技術趨勢、預留資本支出預算，並規劃升級轉型路徑
轉型風險	極端氣候導致斷電或設施損害	短期至中期	夏季高溫導致電網不穩、颱風造成設備受損	停機損失、交期延誤	強化備援電力設備、設置UPS不斷電系統
轉型風險	水資源供應風險	長期	乾旱造成工業區限水或取水成本提升	產能受限、增加生產風險	採取節水技術、雨水回收與製程用水再利用規劃

氣候機會與因應

類型	氣候相關機會	影響期間	機會內容說明	潛在財務效益	採行措施
產品與服務	應用低碳材料與綠色製程	中期至長期	搶占低碳產品市場、符合客戶低碳供應鏈需求	增加訂單、建立綠色供應商形象	規劃導入再生料、優化製程能效
產品與服務機會	開發低碳產品(如低能耗產品)	中期至長期	推出節能型光電元件、導入設計階段低碳考量，滿足客戶對減碳產品之需求	強化產品競爭力，取得綠色標章與品牌合作機會	成立研發團隊積極開發低能耗產品，配合客戶需求取得相關認證
營運效率	節能降耗與能源管理	中期	推行能源管理系統、降低製程耗能	降低成本、提升產能效率	導入能源監控系統

4 幸福職場

4.1 人力資本

4.2 薪酬與福利

4.3 人才培育

4.4 安全健康與福祉

本公司視員工為永續發展的重要基礎，透過制度化管理落實人才培育、人權保障、薪酬福利與職場安全。規劃完整的職涯發展與培訓機制，協助員工持續精進；設有人權政策與申訴管道，營造平等尊重的工作環境；薪酬與福利制度公平合理，涵蓋健康、家庭與生活照顧；並導入職安衛管理機制，提升安全意識與健康管理。透過各項制度推動，打造安心、具成長性的職場文化。

4.1 人力資本

員工結構

截至2024年底，本公司員工總數為585人，較2023年增加16人，員工性別比例約為男性77%、女性23%，整體男女比約為3.3：1，其中全數皆為全職永久聘僱員工與建教實習生，無臨時、無時數保證或兼職人員。本公司持續維持穩定的用人策略，近兩年整體人力結構未有重大變動。

年度	年度			年度		
類別	男	女	合計	男	女	合計
總員工數	438	131	569	448	137	585
永久聘雇員工	408	124	532	417	129	546
臨時員工						
無時數保證的員工						
建教實習生	30	7	37	31	8	39
全職員工	408	124	532	417	129	546
建教實習生	30	7	37	31	8	39
兼職員工						

註：

永久聘雇員工 簽訂無固定期限(即無限期)合約的全職或兼職員工。

臨時員工 簽訂有期限(即固定期限)合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束(如工作專案結束或原被代理職務的員工回任)。

無時數保證的員工 沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。

非員工工作者

類別	服務範圍(工作類型)	2024解聘人數	契約條件
人力仲介	宿舍管理員	1	透過人力仲介簽署
派遣	勞力服務	2	透過人力派遣簽署
建教生	技術實習	39	與學校簽約
保全	警衛	7	透過保全公司簽署
清潔	環境清潔	6	透過清潔公司簽署

員工多元化

	年齡	性別	2024底人數	2024底比例
管理職級員工	30歲以下	男	1	0.17%
		女	0	0%
		小計	1	0.17%
	30-50歲	男	65	11.11%
		女	14	2.39%
		小計	79	13.5%
	50歲以上	男	17	2.91%
		女	4	0.68%
		小計	21	3.59%
一般員工	30歲以下	男	105	17.95%
		女	35	5.98%
		小計	140	23.93%
	30-50歲	男	237	40.51%
		女	77	13.16%
		小計	314	53.68%
	50歲以上	男	23	3.93%
		女	7	1.2%
		小計	30	5.13%

	性別	2024年底
身心障礙人士聘用	男	4
	女	1
	合計	5
外籍人員聘用	男	133
	女	0
	合計	133

人才招募與留任

本公司深知穩定且具技術熟練度之人力資源為製造營運的重要支柱，特別於產線操作、品管工程與設備維護等核心職務上，人才穩定性對產品品質與生產效率具有直接影響。為因應營運擴張與訂單波動需求，本公司持續拓展招募管道，靈活運用人力資源平台、技職體系合作與內部推薦等方式，吸引具備產業經驗與學習潛力之人才加入。

除持續優化招募流程外，公司亦關注員工留任與流動現象，透過提供新進留任獎勵、績效導向之獎金制度與多元照顧措施，強化員工工作穩定性與認同感。另藉由離職面談蒐集意見，作為優化工作流程與管理制度的參考依據。

新進與離職同仁人數統計

	年齡	性別	2024底人數	2024底比例
新進員工	30歲以下	男	57	9.74%
		女	25	4.27%
		小計	82	14.02%
	30-50歲	男	14	2.39%
		女	1	0.17%
		小計	15	2.56%
	50歲以上	男	3	0.51%
		女	0	0.00%
		小計	3	0.51%
離職員工	30歲以下	男	28	4.79%
		女	13	2.22%
		小計	41	7.01%
	30-50歲	男	21	3.59%
		女	6	1.03%
		小計	27	4.62%
	50歲以上	男	23	3.93%
		女	4	0.68%
		小計	27	4.62%

比例計算應使用報導期間結束時的總員工人數來計算新進員工與離職員工的比例

4.2 薪酬與福利

本公司秉持「以人為本」的理念，致力於營造具吸引力且具備支持性的人才環境，從法定保障到延伸福利，逐步建構完整的員工關懷與激勵機制。

在法定項目方面，除依勞基法提供週休二日、陪產假、特別休假、產檢假、安胎假、產假、育嬰留停、女性生理假等休假制度，亦提供職業災害保險、健康檢查、防疫照顧假等多元保障，確保員工權益周全。

為延伸照顧，公司進一步設有具市場競爭力的其他福利措施，包括年終獎金、三節禮金／禮券、員工餐廳、健身器材、醫務室、結婚禮金、員工獎助學金與外語進修補助、慶生會、伙食津貼等。公司亦提供每年優於法規的健康檢查、生日禮金、員工旅遊及各類競賽活動，提升員工歸屬感與職場活力。

在獎酬制度方面，公司設有明確的生產達標獎勵、輔導獎勵、交通補助與配合獎金，並針對生產線人力推動留任獎金與介紹獎勵，作為穩定人力與強化內部推廣的重要機制。

透過完整福利與獎酬設計，本公司持續打造安心、具發展性與凝聚力的工作環境，吸引與留任優秀人才，作為企業永續發展的堅實基礎。

退休制度與照顧

本公司依《勞動基準法》及《勞工退休金條例》之相關規定，為保障員工退休後之基本生活安全，按月為適用新制之員工提撥6%薪資至個人退休金專戶，員工亦可視個人意願，自行提撥0%至6%不等比例。公司確保每位同仁皆享有穩定且合規之退休金保障。

此外，為延續資深員工的專業價值與企業知識資本，公司鼓勵表現優異的退休員工，依據部門需求與本人意願，規劃擔任顧問或再任用之機會，持續協助培育後進、傳承經驗，並為團隊提供實務建議與技術支持。

員工活動

活動名稱
活動描述

2024年度員工旅遊
推展正當休閒活動，擴大同仁聯誼層面，增進同仁間和諧之情誼。

參與人數/時數/受益對象
投入資源
活動照片

參加總人數268人(含眷屬)、兩天一夜
新台幣1,235,001元



活動名稱

活動描述

參與人數/時數/受益對象

投入資源

活動照片

2024年度員工旅遊

推展正當休閒活動，擴大同仁聯誼層面，增進同仁間和諧之情誼。

參加總人數71人(含眷屬)、兩天一夜

新台幣364,160元



活動名稱

活動描述

參與人數/時數/受益對象

投入資源

活動照片

2024年度尾牙餐會

感謝同仁一年來辛勞、客戶及廠商的支持與提攜，增進和諧之情誼。

參加總人數421人

新台幣 1,550,025 元



育嬰留停

本公司鼓勵員工在職涯發展與家庭照顧之間找到平衡，針對有育兒需求的同仁，提供依據《性別工作平等法》辦理的育嬰留職停薪制度，最長可申請兩年。留停期間，公司歡迎同仁持續關注內部訊息並保有互動聯繫，復職前也會主動提供協助與必要安排，協助順利回歸工作崗位，打造兼顧家庭與職場的友善環境。

項目	性別	2023	2024
符合育嬰假申請資格人數	男	1	1
	女	1	2
	總數	2	3
實際申請資格人數	男	1	1
	女	1	2
	總數	2	3
應復職人數	男	1	1
	女	1	2
	總數	2	3
實際復職人數	男	1	1
	女	0	2
	總數	1	3
復職率	男	100%	100%
	女	0%	100%
	總數	100%	100%
當年度復職滿一年人數	男	0	0
	女	0	0
	總數	0	0
留任率	男	0%	0%
	女	0%	0%
	總數	0%	0%

1. 復職率= 實際復職人數 ÷ 應復職人數×100%

2. 留任率= 當年度復職滿一年人數 ÷ 上一年度復職人數×100%

薪酬福利

本公司致力於建構具吸引力且公平合理的薪酬制度，作為吸引並留任關鍵人才的核心策略。薪資結構係綜合考量當地勞動法令、產業薪資水準、區域生活成本與職位職責等因素訂定，並定期檢視調整，以確保整體薪酬具市場競爭力。

為落實職場平權與包容價值，公司承諾不因性別、年齡、國籍、婚姻、宗教、身心障礙或其他身分特質而造成薪酬差異。全體正職員工起薪均高於當地最低工資標準，且在同一職級與工作內容條件下，男女起薪水準無差異。薪酬調整則依員工年資、績效成果與職務貢獻綜合評定，確保薪資分配具公平性與透明性。

同時，公司亦提供具彈性與激勵性的變動獎勵措施，包含年終獎金、績效獎金與專案獎勵，以反映個人與團隊整體表現，並進一步強化對員工績效導向的正向肯定。

2024基本薪資比率

	男性	女性
基層人員基本薪資	31,100	31,100
(法定) 基層人員最低薪資	28,590	28,590
超過法定最低薪資倍數	1.09	1.09

註：「基本薪資」意即起薪水準，為保證、短期、固定現金報酬，不包括任何額外報酬，如加班費或獎金；「基層人員」係指初階的工作員工，實習生或學徒薪資不在此定義中。

男女薪酬比

	2023		2024	
職級	男	女	男	女
一般員工	1	1.05	1	1.08
基層主管	1	0.90	1	1.01
中階主管	1	0.89	1	0.98
高階主管	1	0	1	0

註：1.以男性同仁平均薪資為分母做計算

2.高階主管無女性同仁，故無法計算

非主管職年薪平均收及中位數

單位：仟元

項目	2023	2024
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	353,250	403,073
非擔任主管職務之全時員工人數	487	527
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	725	765
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	640	645

註：1.非擔任主管職務係指扣除經理人、部分工時、任職給薪未滿6個月等人後之在台僱用員工人數(含本國籍、外國籍)，並採平均人數計算
2.薪資總額係應計基礎，包括本薪、加班費、各項津貼及獎金、員工酬勞等，惟不包含股份基礎給付之費用化估列金額。

年度總薪酬比率

- 薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數的比率：**7.66:1**
- 組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工(不包括該薪酬最高個人)平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率：**3.80:1**

和諧的勞資關係

本公司致力於打造和諧、尊重與具包容性的職場環境，持續強化勞資雙方的信任與合作關係，落實性別平等與人權保障作為永續治理的一環。針對多元共融與性別平權議題，公司推動同工同酬與公平晉升制度，鼓勵多元人才發展與運用，並透過產學合作等機制拓展多元招募來源。

在人力結構方面，管理階層女性比例達20%，其中行政管理職位女性占比更達30%。此外，育嬰留職停薪申請員工中，女性與男性比例約為3：2，顯示公司對於性別角色的尊重與職涯照顧的支持。

為保障員工基本人權，公司依據《勞動基準法》訂立勞動契約，並建置性騷擾防治與職場不法侵害申訴機制，明定申訴流程與處理原則。所有新進人員於報到當日即安排進行性騷擾防治說明，並定期透過公告欄、電子郵件與公司內部社群媒體進行持續宣導，協助同仁認識自身權益與保護途徑。過去三年內，公司未發生任何違反人權之事件紀錄。

在人權教育方面，2024年5月14日舉辦「性騷擾、性侵害防治：建立性別平等尊重的職場」講座，參與人次達22人，總訓練時數33小時；另辦理「資訊安全講座」，參訓人數12人。上述課程有助於提升員工對職場倫理、人權風險與資訊保護等議題的認知，並納入年度訓練管理計畫，作為建構永續職場文化的重要基礎。

4.3 人才培育

本公司深信員工的持續學習與成長是企業永續發展的關鍵動能，因此建構一套制度化、階段化且與職務需求密切結合的人才培育體系。整體訓練策略依據《教育訓練政策》規劃，聚焦於強化專業技能、管理能力與職涯發展三大面向，並配合公司業務發展方向與組織人才盤點成果滾動修正年度教育訓練計畫。

培訓規劃依據各職務說明書與職能測評結果訂定，涵蓋新進人員基礎訓練、在職專業技能課程、部門功能性訓練、跨部門學習資源共享以及中高階主管管理能力養成，並針對實際業務需求持續優化課程內容。

公司亦設有教育訓練專區提供線上資源與教材分享，便於員工多元學習與即時補強。訓練執行過程中，透過定期追蹤參訓進度與成效回饋，確保課程品質與學習成效。

為使訓練成果有效連結員工職涯發展，公司推行年度工作目標設定制度，並結合績效評核結果，作為晉升與職務規劃之依據，逐步建構以職能為導向的人才成長階梯，實現人才自主學習與組織發展的雙軌推進。

員工教育訓練統計-依員工類別

職級	2023年底				2024年底			
	男	女	合計時數	平均時數	男	女	合計時數	平均時數
主管職_高階	40.0		40.0	3.33	88.5		88.5	5.53
主管職_中階	187.5	75.0	262.5	3.75	416.0	134.0	550.0	3.48
主管職_基層	67.5	31.0	98.5	4.69	98.5	30.0	128.5	3.47
一般員工_間接人員	338.5	305.0	643.5	3.30	454.5	390.0	844.5	2.71
一般員工_直接人員	1,750.0	363.5	2,113.5	1.79	1,687.0	220.5	1,907.5	1.64
合計時數	2,383.5	774.5	3,158.0	2.14	2,744.5	774.5	3,519.0	2.09
平均時數	2.10	2.26			2.05	2.22		

單位:小時

註1:主管職(含代理):高階為處級(含)以上,中階為經理級、副理級,基層為課、組級

註2:一般員工:依工作性質分為間接人員與直接人員

註3:教育訓練時數包含海外地區,內訓及外訓

員工教育訓練統計-依訓練課程

類別/年次		2023	2024
新進人員訓練	參與人次	194	61
	總時數	776.0	253.5
專業別訓練	參與人次	766	670
	總時數	1,514.5	1,069.0
管理職能訓練	參與人次	0	57
	總時數	0.0	266.0
通識課程訓練	參與人次	519	897
	總時數	867.5	1,930.5
總計	參與人次	1,479	1,685
	總時數	3,158.0	3,519.0

績效考核

為激勵員工持續成長並強化組織營運效能，本公司建置制度化的績效評核與晉升調薪制度，涵蓋新進人員之試用期評核及全體正式員工之年度定期考核。績效評核由直屬主管依據員工職責範疇、工作目標達成狀況、專業態度與團隊合作表現等面向進行綜合評定，並透過定期面談機制，提供具建設性的回饋與發展建議，協助員工對齊組織策略並持續精進個人職涯規劃。

項目	男性			女性			小計		
	員工總數	接受檢視人數	佔比	員工總數	接受檢視人數	佔比	員工總數	接受檢視人數	佔比
主管職	63	63	100%	17	17	100%	80	80	100%
非主管職	157	156	99.36%	82	80	97.56%	239	236	98.74%
小計	222	219	99.55%	99	97	97.98%	319	316	99.06%

4.4 安全健康與福祉

完善職業安全管理系統

本公司重視員工職場安全與健康，視其為營運管理中不可或缺的核心基礎。為提供安全、健康且符合人性需求的工作環境，持續推動職業安全衛生制度化管理，並導入並維運ISO 45001職業安全衛生管理系統，透過系統化架構強化風險辨識與預防機制，落實對人員安全的守護。

本公司職業安全政策包括以下五大核心原則：

- 一、符合法規，嚴格遵循國內相關職安法令與其他適用要求；
- 二、全面減廢，致力降低作業活動對環境的衝擊並提升能源資源使用效率；
- 三、能源績效，以支持採購節能產品、提升能源效率及降低能源使用成本；
- 四、傷病預防，以零污染、零事故、零災害為目標，建構安全無虞的作業環境；
- 五、持續改善，透過定期內部稽核與管理審查，確保安全政策之有效執行與持續精進。

※第三點因竹南廠尚未導入ISO50001，此項僅桃園廠有。

透過上述管理策略與系統化作為，本公司期能建立主動預防的安全文化，降低職場風險，確保每一位員工在健康與安全無虞的環境下穩定發展。

風險評估與改善行動

為強化職場安全管理機制，本公司依據ISO 45001職業安全衛生管理系統要求，持續推動危害鑑別與風險評估制度，藉以辨識作業中可能對員工健康與安全造成影響的風險因素，並作為年度安全衛生目標與管理方案訂定之依據。

公司規定每三年定期進行一次全面性危害鑑別與風險評估，同時針對日常作業中出現的製程變更、新設備導入、原物料替換、作業環境條件改變等情況，亦即時重新啟動鑑別與評估作業，以確保風險辨識的即時性與有效性。

在控制風險的策略上，依循「控制層級優先順序」原則，依序採取：

1. 消除風險源；
2. 以低風險替代高風險源；
3. 實施工程控制措施；
4. 輔以標示、警告及管理控制；
5. 最後提供適當之個人防護具。

此外，針對職場可能導致肌肉骨骼疾病等慢性職業傷害的因子，公司亦落實醫師巡場制度，桃園廠區每月、竹南廠區每季，由職業醫師至現場進行巡查，針對作業環境是否存在有害物質或不良工作姿勢進行評估與建議改善，以降低職業病風險。

職業安全培訓計劃

為提升全體員工與承攬人員之職場安全認知與風險應對能力，本公司依據《職業安全衛生法》及ISO 45001職業安全衛生管理系統規範，於桃園與竹南廠區分別規劃完整之職安教育訓練課程，訓練對象涵蓋新進同仁、特殊作業人員、急救與消防負責人員等，並依訓練內容與證照期限安排固定訓練頻率，以落實職場安全文化並保障人員健康安全。

一、基礎教育訓練

- 新進人員教育訓練：桃園廠每週兩次，竹南廠依現況安排。
- 承攬商教育訓練：依實際進廠作業情形彈性規劃。

二、緊急應變與消防訓練

- 消防暨逃生演練：桃園與竹南廠皆每半年一次。
- 急救人員訓練：依證照期限辦理。

三、特殊設備操作與作業主管訓練（依證照有效期限定期辦理）

- 堆高機操作人員訓練
- 固定式起重機操作人員訓練
- 3公噸以上固定式起重機操作(架空式-地面操作)訓練
- 吊掛作業人員訓練
- 高空工作車操作人員訓練

四、職安相關主管訓練（依證照有效期限定期辦理）

- 甲種職業安全衛生業務主管訓練
- 有機溶劑作業主管訓練
- 特定化學物質作業主管訓練(桃園)
- 粉塵作業主管訓練(桃園)

五、特有職安訓練（依證照或法規規定定期辦理）

- 職業安全衛生人員訓練
- 保安檢查員訓練
- 防火管理員訓練
- 毒化物應變人員訓練
- 保安監督人訓練
- 民防教育訓練(每年一次)

消防演練照片



職安教育訓練



職業傷害統計

本公司持續強化職業安全衛生管理機制，致力於營造無災害的工作環境。透過風險鑑別、預防措施、教育訓練與即時應變等多元手段，落實「零事故」的安全管理目標。針對職業傷害事件，公司依ISO 45001職安管理系統之要求，定期蒐集、統計與分析工作場所職業傷害數據，並將分析結果作為風險控制與預防措施改善之依據。

2024年度桃園廠雖有記錄之職業傷害事件7件，惟均屬輕微傷害，無死亡或重大職災發生；竹南廠則維持連續兩年零職災。

桃園廠

項目	2023	2024
年度總工作時數	808,040	880,856
職業傷害所造成的死亡數量	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0
嚴重的職業傷害的數量	0	0
嚴重的職業傷害的比率	0	0
可記錄之職業傷害的數量	2	7
可記錄之職業傷害的比率	2.47	7.95

竹南廠

項目	2023	2024
年度總工作時數	215,352	235,424
職業傷害所造成的死亡數量	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0
嚴重的職業傷害的數量	0	0
嚴重的職業傷害的比率	0	0
可記錄之職業傷害的數量	0	0
可記錄之職業傷害的比率	0	0

1. 僅包括透過組職安排的運輸工具造成通勤事故的傷害可計算為職業傷害，員工上下班通勤不算在內

2. 年度總工作時數計算依每月職安通報時數加總

3. 以百萬工時為計算

失能傷害嚴重率計算

	桃園廠		竹南廠	
項目	2023	2024	2023	2024
失能傷害頻率	2.47	7.95	0	0
失能傷害嚴重率計算	3	83.44	0	0

註：失能傷害頻率：(總計傷害損失總人次數*10^6)/總工作時數

註：失能傷害嚴重率計算：((總計傷害損失日數*10^6)/總工作時數

健康促進

本公司重視員工身心健康，致力打造友善職場與永續工作環境，透過多元健康促進措施強化同仁的生活品質與福祉照顧，進而提升整體工作效能與職場凝聚力。相關措施涵蓋預防保健、健康教育、身心舒緩、營養與運動資源等多個面向，並配合各廠區實際條件推動：

一、基礎教育訓練

- 每年辦理員工定期健康檢查，針對高風險族群安排醫師面談、衛教諮詢及持續健康追蹤。
- 桃園及竹南廠皆設有醫務室，協助處理輕微傷口，並為高風險員工提供血壓量測與個別關懷。
- 由駐廠醫師定期巡診，提供初步健康諮詢與現場評估。
- 竹南與桃園廠皆設有哺乳室，提供安全且隱私之空間，鼓勵產後員工持續母乳哺育。

二、健康教育與宣導活動

- 每年至少辦理兩場健康講座，主題涵蓋壓力調適、職場暴力與性騷擾預防、職安四大計畫法規宣導等。
- 不定期推送健康速報與資訊，並透過公司LINE群組與內部網站進行健康知識宣導(每月至少兩次)。

三、身心紓壓與運動資源

- 桃園廠區設有運動休閒室與健身器材，並定期聘請專業教練開設健身課程，鼓勵員工養成運動習慣。
- 每週兩日安排視障按摩服務，提供員工舒緩壓力與肌肉放鬆機會。

四、情感關懷與企業凝聚力

- 每年舉辦員工旅遊與大型餐會活動，增進部門間互動與團隊歸屬感。
- 每季舉辦生日會，並提供生日禮金，表達公司對員工的重視與祝福。

GRI 準則索引

使用聲明	友輝光電已依循 GRI 2021 準則報導 2024年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的内容。
GRI 1 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 產業準則	無（GRI暫未發行相關產業準則）

一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節/說明	頁碼	省略說明	GRI 編碼	揭露項目	對應章節/說明	頁碼	省略說明
GRI 2-1	組織詳細資訊	1.1 公司簡介	P.10		GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 董事會	P.13	
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	P.3		GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 董事會	P.13	
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P.3		GRI 2-19	薪酬政策	1.2 董事會	P.13	
GRI 2-4	資訊重編	無資訊重編處	P.3		GRI 2-20	薪酬決定流程	1.2 董事會	P.13	
GRI 2-5	外部保證／確信	本年度報告書無外部保證/確信	-		GRI 2-21	年度總薪酬比率	4.2 薪酬與福利	P.37	
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介	P.10		GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	P.4	
GRI 2-7	員工	4.1人力資本	P.35		GRI 2-23	政策承諾	1.3誠信經營 4.2薪酬與福利	P.16 P.37	
GRI 2-8	非員工的工作者	4.1人力資本	P.35		GRI 2-24	納入政策承諾	1.3誠信經營 4.2薪酬與福利	P.16 P.37	
GRI 2-9	治理結構及組成	1.2 董事會	P.13		GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	1.3誠信經營 4.2薪酬與福利	P.16 P.37	
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2 董事會	P.13		GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3誠信經營 4.2薪酬與福利	P.16 P.37	
GRI 2-11	最高治理單位的主席	1.2 董事會	P.13		GRI 2-27	法規遵循	1.3誠信經營	P.16	
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 董事會	P.13		GRI 2-28	公協會的會員資格	1.1 公司簡介	P.10	
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	1.2 董事會	P.13		GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人鑑別 與溝通管道	P.5	
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 董事會	P.13		GRI 2-30	團體協約	本公司無團體協約	-	
GRI 2-15	利益衝突	1.2 董事會	P.13						
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 董事會	P.13						

GRI 3：重大主題2021

對應GRI準則與揭露內容	對應章節/說明	頁碼	省略說明
3-1決定重大主題的流程	重大主題鑑別與管理	P.6	
3-2重大主題列表	重大主題管理	P.6	
3-3重大主題管理	重大主題管理方針	P.6	

自訂重大主題

自訂重大主題				
重大主題	對應GRI準則與揭露內容	對應章節/說明	頁碼	省略說明
研發創新	3-3重大主題管理	2.1 創新研發	P.6	
產品品質	3-3重大主題管理	2.2 品質管理	P.6	

重大主題GRI對照

重大主題：經營績效

	對應GRI準則與揭露內容	對應章節/說明	頁碼	省略說明
GRI 3： 重大主題2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理方針	P.6	
201經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的 直接經濟價值	1.1 公司簡介	P.10	
	201-2 氣候變遷所產生的財務 影響及其它風險與機會	3.2 氣候變遷因應	P.33	
	201-3確定給付制義務與其他 退休計畫	4.2薪酬與福利	P.37	
	201-4取自政府之財務援助	1.1 公司簡介	P.10	

重大主題：能源與碳排

	對應GRI準則與揭露內容	對應章節/說明	頁碼	省略說明
GRI 3： 重大主題2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理方針	P.6	
305 排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體 排放	3.1能資源管理	P.30	
	305-2 能源間接(範疇二)溫室 氣體排放	3.1能資源管理	P.30	
	305-3 其他間接(範疇三)溫室 氣體排放	3.1能資源管理	P.30	
	305-4 溫室氣體排放強度	3.1能資源管理	P.30	
	305-5 溫室氣體排放減量	3.1能資源管理	P.30	
	305-6 破壞臭氧層物質(ODS) 的排放	本公司營運過程 無排放相關氣體	-	
	305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧 化物(SOx)，及其它顯著的氣 體排放	本公司營運過程 無排放相關氣體	-	

重大主題：薪酬福利

	對應GRI準則與揭露內容	對應章節/說明	頁碼	省略說明
GRI 3： 重大主題2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理方針	P.6	
401勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	4.1 人力資本	P.35	
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.2薪酬與福利	P.37	
	401-3 育嬰假	4.2薪酬與福利	P.37	
405員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	4.1 人力資本	P.35	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.2薪酬與福利	P.37	

重大主題：職業健康與安全

	對應GRI準則與揭露內容	對應章節/說明	頁碼	省略說明
GRI 3： 重大主題2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理方針	P.6	
403 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	4.4 安全健康與福祉	P.42	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4.4 安全健康與福祉	P.42	
	403-3 職業健康服務	4.4 安全健康與福祉	P.42	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4 安全健康與福祉	P.42	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 安全健康與福祉	P.42	
	403-6 工作者健康促進	4.4 安全健康與福祉	P.42	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 安全健康與福祉	P.42	
	403-9 職業傷害	4.4 安全健康與福祉	P.42	

永續揭露指標—光電業

編號	指標	指標種類	單位	年度揭露情形/備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	1.2024年消耗能源總量：109,661.95 GJ 2.2024年外購電力百分比：88% 3.無使用再生能源
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(1,000m ³)	總取水等同於總排水量等同於總耗水量：75.943千立方公尺
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸 (t), 百分比(%)	1.有害事業廢棄物之重量：137.24公噸 2.有害事業廢棄物回收再利用百分比：52.5%
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	數量, 比率(%)	7件輕傷；7人；可紀錄之職業傷害的比率：7.95
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	公噸 (t), 百分比(%)	目前尚未統計
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	請參考2.4供應鏈管理
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	報導貨幣	無發生任何違反反競爭行為之訴訟
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	本公司考量營業機密與產業競爭態勢，產品產量不予揭露，惟可參考銷售金額作為營運成果之間接指標。2024年度增光膜產品銷售金額約為新台幣2.9億元。

TCFD 氣候相關議題管理

項目	執行情形
董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	董事會作為永續發展最高治理單位，定期審視氣候變遷相關風險與機會，並指派公司治理主管帶領高階經理人，執行氣候風險管理作業，提升內部風險控管的層級並定期向董事會彙報氣候治理工作執行成果。
辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）	3.2氣候變遷因應
極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	3.2氣候變遷因應
氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	3.2氣候變遷因應
若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	尚未使用情境分析進行氣候風險評估，後續將視營運需求與國際趨勢，逐步評估導入可行性。
若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	為因應氣候風險，已完成溫室氣體盤查並建立基準年，推動智慧電表與能源管理系統掌握即時能耗，並逐步汰換耗能設備、優化製程與導入回收料應用，降低碳排放。相關行動以減碳績效及能源使用強度為追蹤指標。
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未導入內部碳定價機制，後續將視營運需求與國際趨勢，逐步評估導入可行性。
若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	自 112年起，每年減 190(公噸CO ₂ e)。自 112年起至 119年止，8年累計減量達基準年碳排放量 10%為目標。



友輝光電永續報告書